

UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS JURÍDICAS



TESIS DOCTORAL

“EL TELETRABAJO. CARACTERIZACIÓN TÉCNICA Y RÉGIMEN JURÍDICO”

Presentado por la doctoranda:

**Sheila López Vico**

Bajo la dirección de:

**Prof. José Luis Monereo Pérez**

Granada, 2024



Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales  
Autor: Sheila López Vico  
ISBN: 978-84-1195-672-7  
URI: <https://hdl.handle.net/10481/102170>

*A mi maestro, por su incansable magisterio*

*A mis padres y hermana, por acompañarme e impulsarme siempre*

*A David, el amor de mi vida*

*A todos mis compañeros y amigos, por su confianza y cariño*



## **RESUMEN**

El teletrabajo, como una modalidad de prestación del servicio a distancia, ha visto aumentada su importancia y protagonismo en nuestro país como consecuencia de la irrupción de la pandemia del COVID-19. La cual, además de incidir cuantitativamente en su implantación en nuestro mercado empresarial, ha impulsado la aprobación de la primera norma dirigida a normar esta forma de trabajo en el sector privado (por medio de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) y de un precepto específico en el caso del sector público (art. 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

Pese a ello, el carácter precipitado con el que se han aprobado dichas normas hace que las mismas presenten claras deficiencias y lagunas, que ponen en riesgo la garantía de una protección jurídico laboral adecuada y suficiente de las personas trabajadoras sujetas a estas formas de trabajo. Entre otros problemas, nos encontramos con la existencia de una excesiva remisión normativa tanto a la negociación colectiva, la cual ocupa un papel central en la concreción del régimen jurídico en materia de teletrabajo, como a otras norma preexistentes que no fueron concebidas para su aplicación a estas nuevas o renovadas formas de trabajo.

Partiendo de este complejo marco, la finalidad perseguida por medio de la presente tesis doctoral es ofrecer un estudio jurídico crítico de la regulación legal y convencional actual del teletrabajo, de modo que permita identificar los posibles defectos y carencias de estas normas y ofrecer propuestas de *lege ferenda* que permitan una más adecuada implantación del teletrabajo, en la que la desvinculación física del trabajador de los centros empresariales no implique su invisibilización y desprotección.

## **PALABRAS CLAVE**

Teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo a domicilio, digitalización, nuevas tecnologías.

## **RIASSUNTO**

Il telelavoro, come modalità di fornitura del servizio a distanza, ha visto aumentare la sua importanza e protagonismo nel nostro Paese a seguito dell'irruzione della pandemia di COVID-19. La quale, oltre a incidere quantitativamente sulla diffusione del telelavoro nel nostro mercato aziendale, ha promosso l'approvazione della prima regolazione di questa forma di lavoro nel settore privato (attraverso la « Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia») e di una disposizione specifica nel caso del settore pubblico (art. 47 bis del «Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público »).

Nonostante ciò, la precipitazione con cui sono state adottate tali norme ha portato a evidenti carenze e lacune, che mettono a rischio la garanzia di un'adeguata e sufficiente tutela giuridica dei lavoratori a distanza. Tra altri problemi, troviamo l'esistenza di un'eccessivo rinvio normativo sia alla contrattazione collettiva, che riveste un ruolo centrale nella concretizzazione del regime giuridico in materia di telelavoro, come ad altre norme preesistenti che non sono state concepite per essere applicate a queste nuove o rinnovate forme di lavoro.

Partendo da questo complesso quadro, lo scopo perseguito attraverso la presente tesi è quello di offrire uno studio giuridico critico dell'attuale regolamentazione legale e convenzionale del telelavoro, al fine di individuare eventuali difetti e carenze di tali norme e di presentare proposte di *lege ferenda* che consentano una migliore attuazione del telelavoro, in cui lo svincolo fisico del lavoratore dai centri aziendali non comporti l'invisibilità e la non protezione del lavoratore.

## **PAROLE CHIAVE**

Telelavoro, lavoro a distanza, lavoro a domicilio, digitalizzazione, nuove tecnologie.

## ABREVIATURAS

AAI	Índice de Envejecimiento Activo.
AA.PP.	Administración Pública.
Acc. Quadro	Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni di 23 marzo 2000.
AGE	Administración General del Estado.
AINC 2003	Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 39 de enero de 2003.
ALTD	Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia.
AMET	Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo de 16 de julio de 2002.
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
Deliberazione n. 16/2001	Autorita' per l'informatica nella pubblica amministrazione. Deliberazione 31 maggio 2001. Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70.
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000.
CES	Consejo Económico y Social de España.



## ABREVIATURAS

CPDHLF	Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950.
Decreto 9/2011	Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
Decreto 92/2012	Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
Decreto 36/2013	Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
Decreto 57/2013	Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
Decreto 45/2013	Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y

laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Decreto 82/2016

Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

Decreto 1/2018

Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Decreto 29/2021

Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

Decreto 65/2021

Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Decreto 45/2021

Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

## ABREVIATURAS

Decreto 107/2021	Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
Decreto 2022	Decreto de 7 de junio de 2022 de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D <sup>a</sup> . Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la regulación de la modalidad de Teletrabajo para los empleados de la Ciudad de Ceuta.
Decreto 27/2022	Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
Decreto 9/2023	Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.
Decreto 3/2023	Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Decreto 74/2023	Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes.
Decreto 113/2023	Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Decreto 8/2024	Decreto 8/2024, de 22 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
D.P.R. n. 70/ 1999	Decreto del Presidente della Republica 8 marzo 1999 n. 70, regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni.
Dictamen CES ALTD	Dictamen del Consejo Económico y Social de España sobre el anteproyecto de ley de trabajo a distancia de 22 de julio de 2020.
Directiva 90/270/CEE	Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

ABREVIATURAS

Directiva 2000/78/CE	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
D l. 179/2012	Decreto-Legge 18 ottobre 2012 , n. 179.
D. Lgs. 66/2003	Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
D. Lgs. 196/2003	Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali.
D. Lgs 81/2008	Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
D. Lgs. 80/2015	Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80.
EM	Exposición de Motivos.
ERTE	Expediente de regulación temporal de empleo.
ET	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.
INE	Instituto Nacional de Estadística.

INSSBT	Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Instrucción 2014	Instrucción de 6 de agosto de 2014 para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
LE	Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
LET	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.
L. 191/1998	Legge 16 giugno 1998, n. 191.
L. 124/2015	Legge 7 agosto 2015 , n. 124.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
Ley 11/2007	Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.
Ley 3/2012	Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
L. n. 183/2014-	Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

## ABREVIATURAS

L. 81/2017	Legge n. 81 di 22 maggio 2017.
Ley 28/2022	Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.
LPDP	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
NTICS/TICS	Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
Orden APU/1981/2006	Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.
Orden 2013	Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del

sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Orden 2020

Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Orden 2021

Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos.

Orden PCM/466/2022

Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, por el que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal.

Proyecto de Teletrabajo

Proyecto de Real Decreto dirigido a regular el Teletrabajo en la Administración del Estado.

Resolución de 17 de junio de 2020

Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad de 17 de junio de 2020.



## ABREVIATURAS

Resolución 4 de mayo de 2020	Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del plan para la transición hacia una nueva normalidad de 4 de mayo de 2020.
Resolución 12 de marzo de 2020	Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública por la que se complementa la resolución, del 10 de marzo de 2020, de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo del COVID-19.
Resolución del 10 de marzo 2020	Resolución del Secretario de Estado de política territorial y función pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la administración general del estado con motivo del COVID-19 de 10 de marzo de 2020.
Resolución 2019	Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Presidencia del Consorcio Asturiano de Servicios Tecnológicos, por la que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en el Consorcio Asturiano de Servicios Tecnológicos.
RD 32/2021	Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad

en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

RD 463/2020	Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
RD 956/2020	Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.
RD 488/1997	Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
RDL 6/2019	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
RDL 8/2020	Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
RDTD	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
RDL 29/2020	Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia

## ABREVIATURAS

de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

RDL 5/2023

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

TRLGDPD

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

RGPD

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

SAN

Sentencia de la Audiencia Nacional.

STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TRADE	Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes.
UE	Unión Europea.



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	28
<b>INTRODUZIONE</b> .....	38
<b>CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA: DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DOMICILIO AL TRABAJO A DISTANCIA.</b> .....	45
1. Contexto delimitador del teletrabajo.....	45
2. Precedentes normativos del teletrabajo: el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia ....	50
2.1. La regulación del trabajo a domicilio en España.....	50
2.2. El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la Organización Internacional del Trabajo.....	65
2.3. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002 .....	75
2.4. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 30 de enero de 2003... ..	82
2.5. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral .....	86
2.6. 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 .....	98
3. La irrupción del COVID-19 y su incidencia en la regulación española del trabajo a distancia. Un cambio radical de perspectiva .....	99
3.1. Introducción.....	99
3.2. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.....	102
4. El Anteproyecto de ley del trabajo a distancia del año 2020 y su posterior reflejo en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia.....	121
<b>CAPÍTULO II: CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA.</b> .....	139
1. Introducción .....	139
2. Noción y presupuestos configuradores del teletrabajo .....	140

## ÍNDICE

2.1. Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial en el marco de la nueva Ley 10/2021 .....	140
2.2. Presupuesto configuradores del teletrabajo .....	149
2.2.1. <i>Presupuestos generales</i> .....	149
2.2.2. <i>Presupuestos específicos en materia de teletrabajo</i> .....	151
3. Modalidades de teletrabajo .....	158
3.1. Elemento comunicativo o técnico.....	158
3.2. Elemento locativo .....	161
3.3. Elemento contractual .....	168
4. Retos en materia de teletrabajo: principales ventajas y desventajas .....	170
5. El ámbito de aplicación de la ley de trabajo a distancia .....	176
5.1. Sujetos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo a Distancia.....	181
5.2. Sujetos parcialmente excluidos .....	197
6. Requisitos formales para la implantación del teletrabajo .....	202
6.1. La celebración del acuerdo de trabajo a distancia .....	203
6.1.1. <i>Límites temporales</i> .....	203
6.1.2. <i>Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia</i> .....	204
6.1.3. <i>Garantías legales y mecanismos de protección</i> .....	225
6.2. Forma del acuerdo de trabajo a distancia .....	226
6.3. Reglas de transparencia: información a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral .....	227
7. El principio de voluntariedad en el marco del teletrabajo .....	228
8. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia .....	235
8.1. La posible imposición del teletrabajo por la vía del art. 41 ET.....	235
8.2. La modificación del acuerdo de trabajo a distancia por la vía del art. 41 ET .....	237
9. Conclusiones parciales.....	239
<b>CAPÍTULO III: DERECHOS DIGITALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....</b>	<b>245</b>
1. Introducción .....	245
2. El derecho al descanso y a la desconexión digital .....	246
2.1. La regulación legal del derecho a la desconexión digital .....	249

2.1.1.	<i>La desconexión digital en el marco de la normativa europea</i> .....	249
2.1.2.	<i>La regulación del derecho a la desconexión digital en España</i> .....	252
2.2.	El desarrollo del derecho a la desconexión digital en el marco convencional .....	262
3.	El derecho a la intimidad, la protección de datos personales y el ejercicio de los poderes de vigilancia y control del empresario en el marco del teletrabajo.....	266
3.1.	La regulación jurídica de los derechos a la intimidad, a la protección de datos y deberes empresariales de control y vigilancia en el plano europeo .....	270
3.2.	Regulación jurídica del derecho a la intimidad en el ámbito nacional .....	272
3.3.	La regulación del derecho a la intimidad, protección de datos y ejercicio de los poderes empresariales en el marco de la negociación colectiva .....	280
4.	Conclusiones parciales .....	282
<b>CAPÍTULO IV: EL IMPACTO SOCIOLABORAL DEL TELETRABAJO EN LOS COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES</b> .....		287
1.	Introducción .....	287
2.	El teletrabajo desde un punto de vista de género .....	289
2.1.	Planteamiento general: la mujer en el mercado de trabajo .....	289
2.2.	Riesgos y desafíos en el teletrabajo femenino .....	299
2.2.1.	<i>Invisibilidad de la mujer</i> .....	299
2.2.2.	<i>Salud física y mental: desconexión digital y líneas divisorias de la vida privada y profesional</i> .....	300
2.2.3.	<i>Conciliación y corresponsabilidad</i> .....	301
2.2.4.	<i>Otros problemas</i> .....	303
2.3.	Análisis de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia desde un punto de vista de género	304
2.4.	Perspectiva de género en la regulación convencional del teletrabajo .....	309
2.5.	Conclusiones parciales .....	313
3.	Teletrabajo y diversidad funcional.....	316
3.1.	Nociones clave y realidad laboral en materia de discapacidad en España .....	316
3.2.	Análisis jurídico legal de la ley de teletrabajo en materia de discapacidad .....	323
3.2.1.	<i>Antecedentes normativos: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</i> .....	323



## ÍNDICE

3.2.2. <i>Discapacidad en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia</i> .....	326
3.3. La discapacidad y el teletrabajo en la negociación colectiva. ....	328
3.4. Conclusiones parciales .....	330
4. Teletrabajo y trabajadores maduros .....	332
4.1. Planteamiento general.....	332
4.2. Uso del teletrabajo como una medida de envejecimiento activo y de prolongación de la vida laboral .....	336
4.2.1. <i>Idoneidad del marco productivo y de la fuerza de trabajo</i> .....	336
4.2.2. <i>Idoneidad del marco legal y convencional</i> .....	341
4.3. Conclusiones parciales .....	345
<b>CAPÍTULO V: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO</b> .....	<b>351</b>
1. Introducción .....	351
2. La regulación de los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia .....	356
2.1. El ejercicio de las facultades de información de los representantes de los trabajadores en el teletrabajo .....	356
2.2. La delimitación del centro de trabajo de adscripción en el marco del teletrabajo.....	363
2.3. Otros interrogantes en el ejercicio de los derechos colectivos en el teletrabajo.....	367
3. El papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo .....	368
3.1. Los llamamientos legales a la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia .....	368
3.2. El tratamiento convencional del teletrabajo en la realidad práctica .....	373
3.2.1. <i>El teletrabajo y trabajo a distancia en la negociación colectiva antes de la irrupción del COVID-19</i> .....	374
3.2.2. <i>Evolución del tratamiento convencional en materia de teletrabajo tras la aprobación de la normativa en materia de trabajo a distancia</i> .....	378
3.3. Un nuevo impulso del papel de la negociación colectiva en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023.....	383
4. Conclusiones parciales.....	385
<b>CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> .....	<b>387</b>

1. Planteamiento general.....	387
2. La evolución jurídico legal del teletrabajo en el sector público .....	389
2.1. Regulación estatal en materia de teletrabajo .....	389
2.1.1. <i>La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales..</i>	389
2.1.2. <i>La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos .....</i>	393
2.2. Regulación autonómica del teletrabajo en el sector público antes del COVID-19 .....	394
2.2.1. <i>Motivación, finalidad perseguida y objetivos .....</i>	396
2.2.2. <i>Definición de teletrabajo.....</i>	396
2.2.3. <i>Ámbito subjetivo de aplicación .....</i>	399
2.2.4. <i>Requisitos de acceso al teletrabajo .....</i>	399
2.2.5. <i>Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo .....</i>	402
2.2.6. <i>Tiempo de trabajo .....</i>	403
2.2.7. <i>Igualdad de derechos y acceso preferente al teletrabajo .....</i>	406
2.2.8. <i>Formación .....</i>	409
2.2.9. <i>Dotación al personal de los medios y materiales necesarios para el desarrollo del teletrabajo .....</i>	410
2.2.10. <i>Otros aspectos relevantes incorporados en las regulaciones autonómicas del teletrabajo</i>	412
2.3. El impulso del teletrabajo en el sector público durante la pandemia del COVID-19 .	413
2.3.1. <i>El conjunto de Resoluciones destinadas a regular «la modalidad de trabajo no presencial» en la Administración Pública.....</i>	413
2.3.2. <i>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 la COVID-19.....</i>	417
2.4. La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas tras el COVID-19....	427

## ÍNDICE

2.4.1. <i>La adaptación y avance de las regulaciones comunitarias en materia de teletrabajo tras la aprobación del art. 47 bis EBEP</i> .....	427
2.4.2. <i>¿Hacia una regulación estatal del teletrabajo en el ámbito de la Administración del Estado?</i> .....	443
3. Conclusiones parciales.....	465
<b>CAPÍTULO VII. LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ITALIANO</b> .....	469
1. Planteamiento general.....	469
2. Una breve alusión a la figura del trabajo a domicilio en Italia .....	471
3. El teletrabajo o trabajo a distancia en el marco jurídico italiano.....	478
3.1. Un análisis desde la óptica del sector privado .....	478
3.1.1. <i>El Acuerdo interconfederal para la recepción del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo del año 2004</i> .....	479
3.1.2. <i>La Ley número 68 de 12 de marzo de 1999</i> .....	487
3.1.3. <i>El Decreto Legislativo número 66 de 8 de abril de 2003</i> .....	488
3.1.4. <i>El Decreto Legislativo número 196 de 30 de junio de 2003</i> .....	489
3.1.5. <i>El Decreto Legislativo número 81 de 9 de abril de 2008</i> .....	490
3.1.6. <i>La Ley número 183 del 10 de diciembre de 2014</i> .....	496
3.1.7. <i>La Ley número 183 de 12 de noviembre de 2011 y el posterior Decreto Legislativo número 80 de 15 de junio de 2015</i> .....	497
3.1.8. <i>La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el sector privado</i> .....	498
3.2. El teletrabajo en la Administración Pública italiana .....	503
3.2.1. <i>La Ley número 191 de 16 de junio de 1998</i> .....	504
3.2.2. <i>El Decreto del presidente de la República n. 70 de 8 de marzo de 1999</i> .....	505
3.2.3. <i>El Acuerdo Cuadro Nacional sobre el Teletrabajo en las Públicas Administraciones de 12 de julio de 1999</i> .....	510
3.2.4. <i>Otras intervenciones normativas en materia de teletrabajo en el sector público italiano</i> 515	

3.2.5. <i>La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el empleo público</i> .....	518
4. La figura del «lavoro agile» en Italia: ¿Un trabajo a distancia de tercera generación? ...	524
4.1. El origen legal del «lavoro agile»: la Ley número 181 de 22 de mayo de 2017 .....	524
4.2. La pandemia del COVID-19: ¿Una expansión del «lavoro agile» o una desnaturalización del mismo?.....	530
5. Conclusiones parciales: medidas exportables desde un punto de vista legal y convencional en materia de «Telelavoro» y «lavoro agile» al sistema normativo español. ....	532
<b>CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA</b> .....	<b>535</b>
<b>CONCLUSIONI CRITICHE E PROPOSTE DI LEGE FERENDA</b> .....	<b>553</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>569</b>
<b>WEBGRAFÍA</b> .....	<b>599</b>
<b>ANEXO I: CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS</b> .....	<b>613</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde hace décadas, se ha asistido a una progresiva, y cada vez más precipitada, transformación del modelo prototípico de empresa predominante en nuestro país. Así, del clásico modelo taylorista de producción (caracterizado por la presencia física del trabajador en grandes estructuras empresariales o fábricas de producción en masa en las cuales desarrollaba su labor productiva -normalmente a lo largo de toda su vida, al predominar en dicho momento los contratos de carácter indefinido y la vocación de permanencia en una misma estructura empresarial- con una jerárquica claramente definida y centralizada, en la que el poder de control y vigilancia recaía en el empresario, el cual lo llevaba a cabo de manera directa y a lo largo de todas las fases de producción<sup>1</sup>) se pasa a un modelo de empresa en el que, ante los significativos y virulentos cambios producidos en el marco socioeconómico en el cual se inserta, pasa a ocupar un rol central la búsqueda y consecución de altas dosis de flexibilidad<sup>2</sup>.

El citado modelo de empresa posfordista se caracteriza por un cambio radical de dirección respecto al modelo anterior, de modo que si en el primero, tal y como se ha visto, predominaban las empresas de gran dimensión, centralizadas y de producción en masa, se pasa ahora a un modelo de empresa descentralizada, en la que en aras de lograr una máxima optimización del volumen de negocio<sup>3</sup> las empresas se desprenden de buena parte de su actividad productiva conservando únicamente aquellas tareas que se denominan como «*competencias nucleares*»<sup>4</sup> de la misma.

---

<sup>1</sup> Cfr. MORENO VIDA, M.N.: *El trabajo en régimen de empresas de trabajo temporal. Estudio del Ordenamiento interno y comunitario*, Granada, Comares, 2005, p. 3.

<sup>2</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022, p. 11.

<sup>3</sup> Lo cual, como señalan MONEREO PÉREZ, J.L. Y ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2021, p.17, no supone en ningún caso que la digitalización y modernización del mercado de trabajo haya dado lugar a la desaparición de las grandes empresas, ya que, como señalan dichos autores: “una observación atenta de la realidad del mundo empresarial muestra todavía que las medianas y grandes empresas ejercen una posición dominante en los diversos sectores del sistema económico, y que, al mismo tiempo, la posición de las empresas de reducido tamaño en términos de conjunto, suelen tener una posición marginal ante el predominio de las grandes organizaciones empresariales. Estas grandes estructuras no han desaparecido, sino que más bien se ha producido una reconfiguración de sus modos de organización y de decisión, en una tendencia de mayor flexibilidad y descentralización interna o externa”.

<sup>4</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Configuración jurídica general de las empresas de trabajo temporal” en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N. (Dirs.) *et al: Las empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014, p. 5.

## INTRODUCCIÓN

Si bien son diversas y significativas las distintas tendencias y fenómenos que han impulsado dicho cambio (como son, a mero título ejemplificativo, la globalización, la hipercompetitividad, las sucesivas crisis económicas, etc.) ocupa un papel determinante en el mismo las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación -en adelante y para abreviar TICS-. Aun cuando la introducción de dichas máquinas y herramientas en el marco empresarial ha sido una constante a lo largo de cada una de las revoluciones industriales de nuestra historia, desde la introducción de la máquina de vapor hasta la de los robots, las mismas han ido cobrando un mayor peso y protagonismo en nuestra sociedad, hasta el punto de que actualmente, y en el marco que se ha denominado como cuarta revolución industrial o industria 4.0<sup>5</sup>, dichas herramientas han dejado de constituir una opción para abaratar los costes a la que únicamente tenían acceso las empresas de mayor tamaño con amplios volúmenes de producción para convertirse en una herramienta indispensable en todos los ámbitos de la vida de una persona. Ello en parte gracias a la sofisticación y abaratamiento de dichos dispositivos a lo largo de los últimos años, y que han derivado en una generalización masiva de las TICS en nuestra sociedad.

Inevitablemente, dichos cambios han incidido también en las tareas y papel que los trabajadores ocupan en las empresas, pasándose de un perfil de trabajador con baja cualificación (al cual se le encomendaban un conjunto de tareas de carácter repetitivo) a un profesional altamente cualificado<sup>6</sup>, donde de dicha labor rudimentaria y manual se pasa a una tarea de carácter intelectual, dotada de mayor autonomía y sometida a un entorno altamente cambiante. Siendo esta, por tanto, una labor que, en consecuencia, deja de requerir ser realizada en los centros empresariales bajo un rígido y directo control empresarial, pudiéndose llevar a cabo la mayor parte de dichas nuevas actividades profesionales en cualquier lugar gracias a las TICS.

En dicho marco evolutivo se inserta la figura del teletrabajo, la cual puede ser definida como una modalidad de trabajo a distancia caracterizada por su realización mediante un uso exclusivo o prevalente de dichas herramientas y dispositivos digitales<sup>7</sup>. Esta forma de realización de la labor productiva en un lugar distinto a la empresa o centros empresariales no

---

<sup>5</sup> Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?”, en VV.AA.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II., Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017, p. 411.

<sup>6</sup> CAIROS BARRETO, D.M.: “La sociedad post-industrial y sus consecuencias en las relaciones laborales”, en *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 18, 2001, p. 124.

<sup>7</sup> Cfr. Art. 2. b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -en adelante y para abreviar LTD-.

constituye ni mucho menos una figura novedosa propia de la citada cuarta revolución digital, habiéndose encontrado la misma presente en nuestro país ya desde la etapa preindustrial<sup>8</sup> bajo la denominación en un primer momento de «*trabajo a domicilio*» y posteriormente de «*trabajo a distancia*». Sin embargo, su naturaleza y rasgos característicos son sustancialmente diferentes, ya que, si bien en todos los casos mencionados nos encontramos con un trabajador que realiza su labor productiva fuera de los centros empresariales y, al menos en la mayoría de los casos, desde su domicilio, en los primeros casos señalados nos encontramos ante un tipo de trabajo más rudimentario y manual, mientras que en el caso del teletrabajo, como consecuencia del rol central que en el mismo ocupan las TICS, nos encontramos ante un trabajo de carácter intelectual y especializado. Ello precisamente ha llevado a la doctrina a señalar en diversas ocasiones que “todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo<sup>9</sup>”.

Dichas significativas diferencias, como no podía ser de otra forma, se reflejan también (o al menos deberían hacerlo) en la configuración y evolución de nuestra legislación jurídico-laboral, ante la íntima e inevitable vinculación que presentan ambas realidades<sup>10</sup>. Ello en aras de garantizar una adecuada protección de los trabajadores a domicilio, a distancia y teletrabajadores, al ser estos además trabajadores que, por la propia naturaleza de su trabajo, se encuentran expuestos a una mayor vulnerabilidad jurídica.

Sin embargo, si bien dicho planteamiento ha sido reflejado en numerosas ocasiones tanto por la doctrina como por el propio legislador en las sucesivas normas que en esta materia han sido promulgadas en nuestro país, la realidad con la que nos encontramos, tal y como veremos a lo largo de los sucesivos apartados que componen esta obra, es sustancialmente diferente, ya que ni tan siquiera podemos encontrar una definición del concepto de teletrabajo hasta el año 2020, esto es, casi cuarenta años después de las primeras manifestaciones de esta figura en el plano internacional.

---

<sup>8</sup> Vid. MUROS POLO, A.: “Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 839.

<sup>9</sup> Vid. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 38.

<sup>10</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Universidad de Granada, 1988, p. 14.

## INTRODUCCIÓN

A dicho vacío normativo, debe de sumársele además la problemática que, dadas las particularidades presentes en la modalidad del teletrabajo, supone tratar de colmar dichas lagunas aplicando la normativa jurídico laboral ordinaria tradicionalmente recogida en diversos textos laborales (como es la contenida en 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 -en adelante ET-, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales -a partir de ahora LPRL-o la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales a partir de ahora LPDP-, etc.), que no fueron promulgados tomando en consideración la especial casuística presente en el fenómeno del teletrabajo.

Ante dicha situación, la doctrina ha manifestado en innumerables ocasiones la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico español una norma que regule de manera específica esta materia. Cuestión que, como se verá en los siguientes apartados, fue conscientemente omitida por el legislador, tanto nacional como europeo, hasta la irrupción de la pandemia. Hasta dicho momento histórico el teletrabajo presentó en nuestro país una mayor relevancia doctrinal y por tanto teórica que práctica, siendo mínimo el número de empresas y trabajadores que en la realidad empresarial recurrían a dicha figura, más aún en las pequeñas y medianas empresas - en adelante PYMES-, donde la digitalización presentaba aún un escaso protagonismo.

Empero, como hemos indicado, esta situación sufrió un cambio radical tras la irrupción de la pandemia, momento que ha sido determinante desde un punto de vista legal, puesto que ha evidenciado la necesidad de acometer una transformación y renovación generalizada del sistema jurídico en general, y del laboral en particular, tanto a nivel europeo como en nuestro país.

Centrándonos en el primero de dichos ámbitos, si bien la digitalización de la economía y los retos a esta inherente ya venían siendo temas habituales en el plano europeo, no será hasta la pandemia cuando pueda apreciarse un mayor impulso de esta cuestión.

Así, este proceso de modernización se reflejó en primer lugar en la “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital<sup>11</sup>”, mediante la cual se buscó, en definitiva, *“aplicar políticas digitales que capaciten a las personas y las empresas para aprovechar un*

---

<sup>11</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital”, 2021, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>



*futuro digital centrado en el ser humano, sostenible y más próspero*". Pues bien, este objetivo, de garantizar una digitalización centrada en las personas, ha sido la que ha guiado las distintas intervenciones que desde dicho momento se han acometido a nivel nacional y europeo. De entre las cuales, cabe destacar la "Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital<sup>12</sup>", en la cual se plasman como puntos clave el "situar a las personas en el centro de la transformación digital; respaldar la solidaridad y la integración, mediante la conectividad, la educación, la formación y las capacidades digitales, unas condiciones de trabajo justas y equitativas, así como el acceso a los servicios públicos digitales en línea; recordar la importancia de la libertad de elección en la interacción con los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial, así como en un entorno digital equitativo; fomentar la participación en el espacio público digital; aumentar la seguridad, protección y empoderamiento en el entorno digital, en particular de los niños y jóvenes, al tiempo que se garantiza la privacidad y el control individual de los datos; promover la sostenibilidad".

Estos documentos, si bien carecen de fuerza normativa, no se encuentran privados de relevancia, al marcar la hoja de ruta que los distintos Estados Miembro deben de seguir a la hora de abordar los cambios y retos planteados en el marco de la digitalización de la sociedad. Pues bien, en nuestro país un reflejo de esta tendencia se ha reflejado en la aprobación de la "Carta de Derechos Digitales<sup>13</sup>", mediante la cual se planteó, no la creación de nuevos derechos fundamentales ligados a dicho proceso de digitalización, sino la reformulación y adaptación de los ya existentes en nuestro marco jurídico legal, situando en todo momento (como ya se fomentó a nivel europeo), a la persona en el centro de dicho proceso.

Pues bien, partiendo de dicho marco y delimitado el objetivo central que debe de regir a la hora de acometer un proceso de adaptación de nuestro marco legal a las nuevas exigencias y retos inherentes a la introducción de las TICS en el marco laboral, se tratará por medio del presente estudio de delimitar en qué medida dichos objetivos se han reflejado en la regulación jurídica del teletrabajo y del trabajo a distancia en nuestro país, con el fin último de detectar posibles lagunas, defectos e inconcreciones y poder proponer una serie de propuestas de

---

<sup>12</sup> Véase Parlamento Europeo, Consejo y Comisión Europea: "Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01)", 2023, disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01))

<sup>13</sup> Véase GE: "Carta de Derechos Digitales", 2021, disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta\\_Derechos\\_Digitales\\_RedEs.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf)

## INTRODUCCIÓN

reforma que permitan superar las barreras existentes para garantizar una adecuada protección jurídico legal de las personas trabajadoras sujetas a estas formas de trabajo a distancia.

Con dicho fin, se ha adoptado una metodología, en primer lugar de *lege data*, basada en el estudio sistemático, recopilación e interpretación de las distintas normas promulgadas en nuestro país en materia de trabajo a domicilio, de trabajo a distancia y, finalmente de teletrabajo. Del mismo modo, se han tomado como base las distintas críticas y propuestas de mejora que a lo largo de los últimos cuarenta años han ido siendo recogidas por la doctrina iuslaboralista, como única forma de poder comprender el avance que se ha producido en esta materia. Asimismo, no se ha desplazado el necesario estudio de los escasos pronunciamientos judiciales que han ido emanando de nuestro tribunales, especialmente de aquellos que se han producido desde la promulgación de la nueva ley en materia de trabajo a distancia. Finalmente, ante el rol central que ocupa la negociación colectiva en materia de teletrabajo, se han analizado 300 convenios colectivos que han sido aprobados desde la promulgación de la nueva norma en materia de trabajo a distancia.

En segundo término, se ha adoptado una metodología de *lege ferenda*, a través de la cual se aportan una serie de críticas a la regulación legal actualmente vigente y propuestas de mejora a la misma.

En aras de dotar este estudio de una adecuada y suficiente ordenación sistemática, se ha adoptado el siguiente esquema:

Por medio del primer capítulo se realizará un recorrido por el origen y evolución jurídico legal del teletrabajo. Para ello, partiremos en primer término estudiando la concepción inicial del trabajo prestado fuera de los centros empresariales a través de la figura del trabajo a domicilio. La finalidad perseguida con ello es poder identificar posibles rasgos comunes que nos permitan comprender como ha avanzado la evolución en esta materia hasta nuestros días. A continuación, se hará alusión al tránsito de dicha forma más tradicional de trabajo a domicilio a la más moderna noción de trabajo a distancia en el año 2012 y al escaso peso que en dicho momento histórico se le dio a las ya existentes tecnologías y a su impacto desde un punto de vista laboral. Tras ello, veremos el gran impacto que ha tenido en la regulación de esta materia la pandemia del COVID-19 y como en el marco de la misma se concibió el teletrabajo como una medida de flexibilidad interna de aplicación preferente frente a otras más lesivas, como pueden ser las reducciones de jornada o suspensiones del contrato de trabajo. A continuación, no puede omitirse una alusión al Anteproyecto de ley del trabajo a distancia del año 2020, ante

la divergencia de su contenido con la norma finalmente aprobada en esta materia por medio del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia -en adelante RDTD-. Por último, finalizaremos dicho apartado y con ello el primer capítulo del presente estudio analizando el contenido del RDTD, cuestión clave para poder comprender el escaso proceso de adaptación que se produjo de dicha norma de emergencia a la ley finalmente aprobada en materia de trabajo a distancia casi un año más tarde.

Realizado dicho análisis jurídico-histórico, se entrará por medio del segundo capítulo a analizar la configuración y régimen jurídico del trabajo a distancia en el marco de la LTD. En particular, se realizará por medio de este capítulo un breve recorrido por los aspectos más relevantes en la ordenación del trabajo a distancia y del teletrabajo, siendo muchos de los mismos posteriormente tratados de manera más pormenorizada en los siguientes capítulos de este estudio. Así, se comenzará analizando las nociones de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial recogidos en la norma. Ello nos permitirá delimitar los presupuestos configuradores de estas formas de trabajo y traer a colación el debate existente sobre la configuración del teletrabajo y del trabajo a distancia como una relación laboral ordinaria o de carácter especial. A continuación, se identificarán también las distintas modalidades de teletrabajo que tradicionalmente han ido siendo evidenciadas por la doctrina sobre la base de tres criterios: el técnico, el locativo y el contractual. Una vez delimitado el concepto de trabajo a distancia y de teletrabajo y las distintas formas en las que este último puede manifestarse en la práctica, se entrará a recoger sucintamente un análisis de las ventajas y riesgos presentes en esta forma de trabajo. Esto resultará clave para poder realizar a lo largo de lo que resta de estudio un balance entre los objetivos perseguidos, los alcanzados y los retos aun presentes en esta materia. Llegados a este punto, se entrará a estudiar el ámbito subjetivo de aplicación de la LTD, evidenciando de manera específica aquellas personas trabajadoras que han quedado fuera de la aplicación de la norma. Otra cuestión que es tratada en detalle en este capítulo es la de los requisitos formales presentes en la implantación del teletrabajo, punto en el que nos centramos esencialmente en el contenido y forma del acuerdo de trabajo a distancia. Por último, para cerrar este capítulo se analizan, por un lado el principio de voluntariedad y por otro, las posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a distancia.

Realizado dicho análisis general, se realiza en los capítulos que siguen un análisis detallado de aspectos que se han mostrado claves en esta forma de trabajo. El primero ellos, recogido en el capítulo tercero de este trabajo de investigación, es el de los denominados como

## INTRODUCCIÓN

derechos digitales, entendiéndose estos como la adaptación de los derechos ya existentes en nuestro marco legal a las nuevas necesidades derivadas de la digitalización de nuestra sociedad. En particular, en el marco de dicho debate, nos centraremos en diversos derechos que ocupan un lugar central en el teletrabajo en aras de garantizar una adecuada protección de la salud, seguridad e integridad de la persona teletrabajadora y que por su tratamiento legal englobaremos en dos grandes categorías. El primero de dichos derechos objeto de análisis será el de la desconexión digital, ante los riesgos que la hiperconexión y las facilidades de comunicación que ofrecen las TICS suponen para la garantía del derecho al descanso de la persona trabajadora. Mientras que en el segundo bloque se analizarán el derecho a la intimidad, a la protección de datos y el poder de control y vigilancia del empresario. En este caso su justificación se encuentra tanto en las posibles fugas de información que pueden producirse como consecuencia de la deslocalización de la prestación del servicio, como en las múltiples opciones de control y vigilancia que ofrecen las TICS, siendo además estas herramientas mucho más certeras e invasivas a la hora de llevar a cabo dicho control que las que pueden ser aplicadas en el trabajo presencial. Para llevar a cabo dicho análisis, se partirá en cada uno de dichos subapartados analizando el tratamiento dado a cada uno de dichos derechos en la legislación nacional, europea e internacional, los pronunciamientos jurisprudenciales existentes y, por último, las buenas prácticas identificadas en el plano convencional.

El teletrabajo y el trabajo a distancia han venido siendo concebidos tradicionalmente como vías adecuadas para lograr la inclusión sociolaboral de determinados colectivos considerados como especialmente vulnerables o, en términos más actuales, de atención prioritaria en materia de empleo. Sin embargo, ello no está exento de riesgos, pudiendo convertirse esta en una vía que dé lugar a un retroceso en la consecución de dicho objetivo de plena inclusión. Por ello, a través del capítulo cuarto de este estudio, se ha entrado a analizar las previsiones que la LTD realiza a tres colectivos. En primer término, se adopta una perspectiva de género, al entrar a estudiar el impacto que esta forma de trabajo puede tener en las trabajadoras. Para ello se identificarán los principales riesgos que la implantación de esta forma de trabajo puede tener en este colectivo para, posteriormente, identificar como ha abordado la regulación legal y convencional en materia de trabajo a distancia estos problemas. El segundo colectivo al que se presta atención es al de las personas con discapacidad, siguiendo para ello el mismo esquema ya indicado en el subapartado anterior. Por último, se aludirá a las oportunidades y retos que el teletrabajo ofrece para la inserción laboral y prolongación de la

vida activa de las personas de mayor edad, aspecto clave ante los retos que el envejecimiento de la población plantea desde un punto de vista laboral.

Para cerrar el análisis del teletrabajo en el sector privado, dedicaremos el capítulo quinto a estudiar la incidencia que el trabajo a distancia y el teletrabajo presentan en materia de negociación colectiva. Para ello nos centraremos en primer lugar en la configuración y ejercicio de los derechos colectivos en esta forma de trabajo, estudiando cómo pueden verse afectados los mismos por la separación física y aislamiento del resto de personas trabajadoras. Tras ello, entraremos a realizar un análisis cuantitativo basado en el análisis de 300 convenios colectivos. Ello nos permitirá comprobar la evolución del teletrabajo en la negociación colectiva y las materias que siguen quedando desatendidas en dicho plano.

En el capítulo sexto se analizará la evolución jurídico legal del teletrabajo en la Administración Pública. Para ello, partiremos de un análisis histórico de las distintas y escasas intervenciones legales que hasta la irrupción de la pandemia del COVID-19 se produjeron en dicho plano y al papel especialmente central que en dicho desarrollo normativo tuvieron las distintas Comunidades Autónomas. Tras ello, veremos detenidamente el impacto que también en el caso del sector público tuvo la pandemia en el desarrollo del teletrabajo, tanto a nivel estatal como autonómico, haciendo también especial referencia al proyecto de ley que se ha impulsado en el sector público y el estado en el que actualmente se encuentra el mismo.

Por último, y como broche final a este estudio, realizaremos un estudio comparado con el régimen jurídico italiano en materia de trabajo a distancia. Para ello, partiremos de un análisis histórico de las distintas normas aprobadas en materia de «*lavoro a domicilio*», «*telelavoro*» y, en los últimos años, en materia de «*lavoro agile*», en el sector público y en el privado. Ello nos permitirá apreciar las diferencias y similitudes presentes en el régimen legal de esta forma de trabajo en dos sistemas jurídico-legales cercanos. Tampoco omitiremos en este punto una alusión específica al tratamiento convencional que en el caso del sector público y del privado se le ha dado a esta materia. Con ello, lo que se pretende es poder identificar buenas prácticas que puedan ser extrapoladas a nuestro sistema normativo y, del mismo modo, ver como se ha abordado el tratamiento jurídico de esta compleja materia en otros países de nuestro entorno económico.

## INTRODUCCIÓN

Como puede extraerse de dicha esquematización, se ha llevado a cabo un análisis amplio y omnicomprendivo en materia de teletrabajo, tratando de recoger todos los puntos que han sido objeto de un tratamiento legal específico.

No obstante, por su amplitud y complejidad, inevitablemente algunas cuestiones centrales en materia de teletrabajo no han podido ser objeto de un estudio particular y diferenciado en el marco de este estudio, como es el teletrabajo internacional recientemente impulsado en el marco de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes -en adelante Ley 28/2022- y su diferenciación con el teletrabajo transnacional, cuestión que por sus particularidades y complejidad son merecedoras de un estudio monográfico específico y diferenciado. Lo mismo ocurre con el estudio de esta forma de trabajo en materia de Seguridad Social, en el plano procedimental o, por último, en materia de sanciones e infracciones en el orden social.

## INTRODUZIONE

Da decenni assistiamo a una progressiva trasformazione del modello prototipico di azienda. Così, dal classico modello di produzione taylorista (caratterizzato dalla presenza fisica del lavoratore in grandi strutture aziendali o in fabbriche di produzione di massa, con un legame indefinito e sotto una gerarchia ben definita e centralizzata, in cui il potere di controllo e supervisione era esercitato direttamente dal datore di lavoro), si è passati a un modello aziendale in cui la ricerca e il raggiungimento di un elevato grado di flessibilità giocano un ruolo centrale.

Attraverso questo modello post-fordista, ci stiamo muovendo verso un modello di azienda decentralizzata, in cui, per ottenere la massima ottimizzazione delle risorse, le aziende decentrano gran parte della loro attività produttiva, mantenendo solo quei compiti che vengono definiti “competenze chiave” dell'azienda.

Sebbene le tendenze e i fenomeni che hanno guidato questo cambiamento siano diversi e significativi (come la globalizzazione, l'ipercompetitività, le crisi economiche successive, ecc.) le TICS svolgono un ruolo decisivo. Anche se l'introduzione di queste macchine e strumenti nel contesto aziendale è stata una costante di tutte le rivoluzioni industriali della nostra storia (dall'introduzione della macchina a vapore a quella dei robot) esse hanno acquisito un peso e un rilievo sempre maggiori nella nostra società, al punto che attualmente nel quadro della quarta rivoluzione industriale o industria 4. 0., questi strumenti non sono più un'opzione di riduzione dei costi disponibile solo per le grandi aziende con grandi volumi di produzione, ma sono diventati uno strumento indispensabile in tutti gli ambiti della vita di una persona. Ciò è in parte dovuto alla sofisticazione e all'economicità di questi dispositivi negli ultimi anni, che hanno portato a una generalizzazione delle TICS nella nostra società.

Inevitabilmente, questi cambiamenti hanno avuto un impatto anche sulle mansioni e sul ruolo che i lavoratori occupano all'interno delle aziende, passando da un profilo di lavoratore poco qualificato a cui venivano affidate una serie di compiti ripetitivi a un professionista altamente qualificato, dove questo lavoro rudimentale e manuale è passato a un compito di natura intellettuale, con maggiore autonomia e soggetto a un ambiente in forte evoluzione. Si tratta quindi di un compito che, di conseguenza, non deve più essere svolto in centri aziendali sotto un rigido e diretto controllo aziendale, ma al contrario, e grazie alle TIC, la maggior parte di queste nuove attività professionali possono essere svolte in qualche posto.

## INTRODUZIONE

In questo contesto si inserisce la figura del telelavoro, che può essere definito come una forma di lavoro a distanza caratterizzata dall'utilizzo esclusivo o prevalente di strumenti e dispositivi digitali. Questa forma di svolgimento del lavoro produttivo in un luogo diverso dall'azienda o dai centri aziendali non è nuova, essendo presente nel nostro Paese fin dall'epoca preindustriale con il nome di “lavoro a domicilio” prima, e di “lavoro a distanza” poi. Tuttavia, la loro natura e le loro caratteristiche sono sostanzialmente diverse, poiché, sebbene in tutti i casi citati troviamo un lavoratore che svolge la propria attività produttiva al di fuori dei locali aziendali e, almeno nella maggior parte dei casi, da casa, nei primi casi citati si tratta di un lavoro più rudimentale e manuale, mentre nel caso del telelavoro si tratta di un lavoro di natura intellettuale e specializzato. È proprio questo che ha portato la dottrina a sottolineare in più occasioni che “tutto il telelavoro è lavoro a distanza, ma non tutto il lavoro a distanza è telelavoro”.

Queste significative differenze, ovviamente, si riflettono (o almeno dovrebbero) anche nella configurazione e nell'evoluzione della nostra legislazione in materia di diritto del lavoro, dato l'intimo e inevitabile legame tra le due realtà. Ciò al fine di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori a domicilio, ai lavoratori a distanza e ai telelavoratori, che sono anche lavoratori che, per la natura stessa del loro lavoro, sono esposti a una maggiore vulnerabilità giuridica. Tuttavia, la realtà, come vedremo nelle successive sezioni di questo lavoro, è sostanzialmente diversa dal momento che non si trova nemmeno una definizione del concetto di telelavoro fino al 2020, cioè quasi quarant'anni dopo le prime manifestazioni di questo concetto a livello internazionale.

Inoltre, date le particolarità del telelavoro è anche problematico cercare di colmare queste lacune applicando le norme ordinarie di diritto del lavoro tradizionalmente contenute in vari testi di lavoro che non sono stati redatti tenendo conto delle peculiarità del fenomeno del telelavoro.

Di conseguenza, la dottrina ha evidenziato in innumerevoli occasioni la necessità di introdurre nell'ordinamento giuridico spagnolo una norma che disciplini specificamente questa materia. Una questione che, come si vedrà nei capitoli successivi, è stata consapevolmente ignorata dal legislatore, sia nazionale che europeo, fino alla pandemia. Fino a quel momento storico, il telelavoro nel nostro Paese era più rilevante in teoria che in pratica, con un numero minimo di aziende e lavoratori che lo utilizzavano nella realtà, soprattutto nelle piccole e medie imprese dove la digitalizzazione era ancora poco importante.



Tuttavia, come abbiamo indicato, questa situazione è cambiata radicalmente dopo lo scoppio della pandemia, un momento decisivo dal punto di vista giuridico in quanto ha evidenziato la necessità di operare una trasformazione e un rinnovamento dell'ordinamento giuridico in generale, e del sistema del lavoro in particolare, sia a livello europeo che nel nostro Paese.

Focalizzando l'attenzione sulla prima di queste aree, mentre la digitalizzazione dell'economia e le sfide che ne derivano erano già un tema ricorrente a livello europeo, è stato solo con la pandemia che la questione ha acquisito una vera importanza.

Questo processo di modernizzazione si è riflesso per la prima volta nella “Bussola per il digitale 2030” che ha cercato di *“perseguire politiche per il digitale che conferiscano ai cittadini e alle imprese l'autonomia e la responsabilità necessarie per conseguire un futuro digitale antropocentrico, sostenibile e più prospero”*. Questo obiettivo di garantire una digitalizzazione incentrata sulle persone ha guidato i vari interventi intrapresi da allora a livello nazionale ed europeo. Tra questi, vale la pena sottolineare la “Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale” che *“mette al centro le persone; che sostiene la solidarietà e l'inclusione, tramite la connettività, l'istruzione, la formazione e le competenze digitali, condizioni di lavoro giuste ed eque nonché l'accesso a servizi pubblici digitali online; che ribadisce l'importanza della libertà di scelta nelle interazioni con gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale e in un ambiente digitale equo; che promuove la partecipazione allo spazio pubblico digitale; che aumenta la sicurezza e la protezione e conferisce maggiore autonomia e responsabilità nell'ambiente digitale, in particolare per i bambini e i giovani, garantendo nel contempo il rispetto della vita privata e il controllo individuale sui dati; che promuove la sostenibilità”*. Pur essendo privi di forza normativa, questi documenti non sono privi di rilevanza, in quanto stabiliscono i principi generali che i diversi Stati membri devono seguire nell'affrontare i cambiamenti e le sfide poste dalla digitalizzazione della società. Nel nostro Paese, un riflesso di questa tendenza si è avuto con l'approvazione della “Carta dei diritti digitali”, attraverso la quale è stata proposta non la creazione di nuovi diritti fondamentali legati al processo di digitalizzazione, ma la riformulazione e l'adattamento di quelli già esistenti nel nostro quadro giuridico, ponendo la persona al centro di questo processo in ogni momento, come già promosso a livello europeo.

Questo studio cercherà di individuare in che misura questi obiettivi si sono riflessi nella regolamentazione giuridica del telelavoro e del lavoro a distanza in Spagna, con l'obiettivo

## INTRODUZIONE

finale di individuare eventuali lacune, difetti e incoerenze e di proporre una serie di proposte di riforma per superare gli ostacoli esistenti e garantire un'adeguata tutela giuridica dei lavoratori soggetti a queste forme di lavoro.

A tal fine, è stata adottata una metodologia, innanzitutto di dati lege, basata sullo studio sistematico, la compilazione e l'interpretazione delle diverse normative emanate nel nostro Paese in materia di lavoro a domicilio, lavoro a distanza e, infine, telelavoro. Inoltre, sono state prese come base le diverse critiche e proposte di miglioramento che sono state fatte proprie dalla dottrina del diritto del lavoro negli ultimi quarant'anni, come unico modo per poter comprendere i progressi compiuti in questo settore. Allo stesso modo, non è stato dimenticato il necessario studio delle poche pronunce giudiziarie emesse dai nostri tribunali, soprattutto quelle che hanno seguito l'approvazione della nuova legge sul lavoro a distanza. Infine, dato il ruolo centrale della contrattazione collettiva nel telelavoro, sono stati analizzati 300 contratti collettivi approvati dopo l'adozione della nuova legge.

D'altra parte, è stata adottata una metodologia di tipo lege ferenda, attraverso la quale vengono fornite una serie di critiche alla normativa legale attualmente in vigore e proposte per il suo miglioramento.

Per dare a questo studio un'organizzazione sistematica adeguata e sufficiente, è stato adottato il seguente schema:

Il primo capitolo si occuperà dell'origine e dell'evoluzione giuridica del telelavoro. A tal fine, si partirà dallo studio della concezione iniziale del lavoro prestato al di fuori del luogo di lavoro attraverso il concetto di lavoro a domicilio, al fine di individuare eventuali caratteristiche comuni che ci permetteranno di comprendere l'evoluzione di questo tema fino ai giorni nostri. Seguirà una discussione sul passaggio dalla forma più tradizionale di lavoro a domicilio alla nozione più moderna di lavoro a distanza nel 2012 e sullo scarso peso dato alle TICS e al loro impatto dal punto di vista occupazionale in quel periodo storico. Successivamente, vedremo il forte impatto che la pandemia COVID-19 ha avuto sulla regolamentazione di questa materia e come, nell'ambito di questa pandemia, il telelavoro sia stato concepito come una misura di flessibilità interna da applicare a preferenza di altre misure più dannose, come la riduzione dell'orario di lavoro o la sospensione del contratto di lavoro. Non possiamo poi tralasciare un riferimento al “Anteproyecto de ley del trabajo a distancia del año 2020”, data la divergenza del suo contenuto con la normativa approvata in questo ambito con il RDTD. Infine, concluderemo questa sezione e quindi il primo capitolo di questo studio analizzando il

contenuto della RDTD, che è un punto chiave per comprendere lo scarso processo di adattamento che ha avuto luogo da questa normativa d'emergenza alla legge di lavoro a distanza finalmente approvata quasi un anno dopo.

Dopo questa analisi storico-giuridico, il secondo capitolo analizzerà la configurazione e il regime giuridico del telelavoro nel quadro della LTD. In particolare, questo capitolo fornirà una breve panoramica degli aspetti più rilevanti della regolamentazione del lavoro a distanza e del telelavoro, molti dei quali saranno trattati più dettagliatamente nei capitoli successivi di questo studio. Inizieremo quindi analizzando le nozioni di telelavoro, lavoro a distanza e lavoro in presenza incluse nel regolamento. Questo ci permetterà di delimitare le premesse che danno forma a queste forme di lavoro e di far emergere il dibattito esistente sulla configurazione del telelavoro e del lavoro a distanza come rapporto di lavoro ordinario o speciale. Le diverse forme di telelavoro tradizionalmente individuate dalla dottrina saranno poi identificate sulla base da tre criteri: tecnico, localizzativo e contrattuale. Seguirà una breve analisi SWOT di questa forma di lavoro. Ciò sarà fondamentale per poter fare un bilancio, nel prosieguo dello studio, degli obiettivi perseguiti, di quelli raggiunti e delle sfide ancora presenti in questo settore. In seguito, viene studiato l'ambito soggettivo di applicazione della LTD, evidenziando in particolare i lavoratori che sono rimasti esclusi dall'applicazione della norma. Un'altra questione che viene affrontata in dettaglio in questo capitolo è quella dei requisiti formali presenti nell'attuazione del telelavoro, un punto su cui ci si concentra essenzialmente sul contenuto e sulla forma dell'accordo di lavoro. Infine, per concludere questo capitolo, esaminiamo, da un lato, il principio di volontarietà e, dall'altro, le possibili modifiche sostanziali delle condizioni di telelavoro.

Dopo questa analisi generale, i capitoli successivi forniscono un'analisi dettagliata degli aspetti che si sono rivelati fondamentali in questo modo di lavorare. Il primo di questi, trattato nel terzo capitolo di questo lavoro di ricerca, è quello dei cosiddetti diritti digitali, intesi come l'adattamento dei diritti già esistenti nel nostro quadro giuridico alle nuove esigenze derivanti dalla digitalizzazione della nostra società. In particolare, nell'ambito di questo dibattito, ci concentreremo su diversi diritti che occupano un posto centrale nel telelavoro al fine di garantire un'adeguata tutela della salute, della sicurezza e dell'integrità del telelavoratore e che, in virtù del loro trattamento giuridico, includeremo in due grandi categorie. Il primo di questi diritti ad essere analizzato sarà quello della disconnessione digitale, in considerazione dei rischi che l'iperconnessione e le facilità di comunicazione offerte dalle TIC comportano per la garanzia

## INTRODUZIONE

del diritto al riposo del lavoratore. La seconda sezione analizzerà il diritto alla privacy, la protezione dei dati e il potere di controllo e sorveglianza del datore di lavoro. In questo caso, la sua giustificazione risiede sia nelle possibili fughe di informazioni che possono verificarsi come conseguenza dell'offshoring della fornitura di servizi, sia nelle molteplici opzioni di controllo e sorveglianza offerte dalle TIC, strumenti che sono molto più precisi e invasivi nell'effettuare questo controllo rispetto a quelli che possono essere applicati al lavoro nei centri aziendali. Per effettuare questa analisi, ciascuna di queste sottosezioni inizierà analizzando il trattamento riservato a ciascuno di questi diritti nella legislazione nazionale, europea e internazionale, le pronunce giurisprudenziali esistenti e, infine, le buone pratiche individuate a livello di contrattazione collettiva.

Il telelavoro e il lavoro a distanza sono stati tradizionalmente visti come un modo appropriato per raggiungere l'inclusione nel mercato del lavoro per alcuni gruppi considerati particolarmente vulnerabili. Tuttavia, ciò non è privo di rischi e può addirittura portare al risultato opposto. Per questo motivo, il quarto capitolo di questo studio analizza le disposizioni previste dalla LTD per tre gruppi. In primo luogo, viene adottata una prospettiva di genere per studiare l'impatto che questa forma di lavoro può avere sulle lavoratrici. A tal fine, verranno identificati i principali rischi che l'implementazione di questa forma di lavoro può avere su questo gruppo, per poi individuare come le norme giuridiche e convenzionali sul lavoro a distanza hanno affrontato questi problemi. Il secondo gruppo a cui si presta attenzione è quello delle persone con disabilità, seguendo lo stesso schema indicato nella sottosezione precedente. Infine, si farà riferimento alle opportunità e alle sfide che il telelavoro offre per l'integrazione nel mercato del lavoro e il prolungamento della vita attiva delle persone anziane, un aspetto fondamentale alla luce delle sfide che l'invecchiamento della popolazione rappresenta dal punto di vista occupazionale.

Per concludere l'analisi del telelavoro nel settore privato, dedicheremo il quinto capitolo allo studio dell'impatto del telelavoro e del lavoro a distanza sulla contrattazione collettiva. A tal fine, è stato adottato un duplice approccio: da un lato, ci concentreremo sulla configurazione e sull'esercizio dei diritti collettivi in questa forma di lavoro, studiando come questi possano essere influenzati dalla separazione fisica e dall'isolamento dei lavoratori. In seguito, effettueremo un'analisi quantitativa basata sull'analisi di 300 contratti collettivi. Questo ci permetterà di verificare l'evoluzione del telelavoro nella contrattazione collettiva e le questioni che sono ancora trascurate in tale ambito.

Il capitolo sesto analizzerà lo sviluppo giuridico del telelavoro nella pubblica amministrazione. A tal fine, si partirà da un'analisi storica dei diversi e scarsi interventi legislativi che hanno avuto luogo in questo campo fino allo scoppio della pandemia COVID-19, e del ruolo centrale che le diverse Comunità autonome hanno avuto in questo sviluppo normativo. Successivamente, esamineremo in dettaglio l'impatto che la pandemia ha avuto anche sullo sviluppo del telelavoro nel settore pubblico, sia a livello nazionale che regionale, facendo particolare riferimento al progetto di legge che è stato promosso nel settore pubblico e allo stato in cui si trova attualmente.

Infine, per concludere questo studio, effettueremo un'analisi comparativa dei sistemi giuridici italiano e spagnolo in materia di telelavoro. Per farlo, partiremo da un'analisi storica delle varie normative adottate sul lavoro a domicilio, sul telelavoro e, negli ultimi anni, sul lavoro agile, nel settore pubblico e privato. Questo ci permetterà di apprezzare le differenze e le similitudini presenti nel regime giuridico di questa forma di lavoro in due ordinamenti giuridici vicini tra loro. Un riferimento specifico sarà fatto anche al trattamento riservato a questa materia nella contrattazione collettiva (nel settore pubblico e privato). L'obiettivo è quello di individuare le buone pratiche che possono essere estrapolate al nostro sistema normativo e, allo stesso modo, di vedere come il trattamento giuridico di questa complessa materia è stato affrontato in altri Paesi del nostro contesto economico.

Come si evince da questo schema, nel presente studio è stata condotta un'analisi ampia e onnicomprensiva del telelavoro, cercando di contemplare tutti i punti che sono stati oggetto di una specifica trattazione giuridica.

Tuttavia, a causa della loro ampiezza e complessità, inevitabilmente alcuni temi centrali del telelavoro non sono stati oggetto di uno studio particolare e differenziato nell'ambito di questo studio, come ad esempio il telelavoro internazionale recentemente promosso nell'ambito della "Ley 28/2022" e la sua differenziazione con il telelavoro transnazionale, tema che, per le sue particolarità e complessità, merita uno studio monografico specifico e differenziato. Lo stesso vale per lo studio di questa forma di lavoro in termini di Sicurezza Sociale, in termini procedurali o, infine, in termini di sanzioni e violazioni dell'ordine sociale.

## **CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA: DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DOMICILIO AL TRABAJO A DISTANCIA.**

**SUMARIO.** CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA: DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DOMICILIO AL TRABAJO A DISTANCIA. 1. Contexto delimitador del teletrabajo. 2. Precedentes normativos del teletrabajo: el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. 2.1. La regulación del trabajo a domicilio en España. 2.2. El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la Organización Internacional del Trabajo. 2.3. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002. 2.4. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 30 de enero de 2003. 2.5. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. 2.6. 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. 3. La irrupción del COVID-19 y su incidencia en la regulación española del trabajo a distancia. Un cambio radical de perspectiva. 3.1. Introducción. 3.2. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 4. El Anteproyecto de ley del trabajo a distancia del año 2020 y su posterior reflejo en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia.

### **1. Contexto delimitador del teletrabajo**

El teletrabajo aparece actualmente definido en el artículo 2 a) LTD- como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*. Siendo por tanto el teletrabajo, tal y como puede deducirse de su propia definición, una modalidad específica del trabajo a distancia, cuyo principal elemento diferenciador reside en el especial papel que para el desempeño de la labor productiva ocupan en esta forma de trabajo las TICS.

Esta figura pese a presentar una consolidada tradición normativa en nuestro ordenamiento jurídico (al remontarse las primeras regulaciones promulgadas en torno a la misma a principios del siglo XX<sup>14</sup>) y el protagonismo cada vez mayor que las TICS ocupan en el marco del actual capitalismo moderno, ha carecido de toda relevancia en el ámbito práctico, siendo prácticamente residual el número de empresas y trabajadores que en nuestro país acudían al trabajo a distancia. Esta situación se mantuvo prácticamente inalterada hasta la irrupción de la pandemia del COVID-19, momento que, como veremos, marcó un antes y un después en la implantación y desarrollo del trabajo a distancia, y en particular, del teletrabajo en nuestro marco económico y empresarial.

De este modo, resulta obligado partir realizando un estudio histórico-normativo de esta figura que nos permita comprender tanto el origen y evolución del teletrabajo en nuestro país, así como también los rasgos característicos del ordenamiento jurídico en el cual este se inserta, ya que ello nos permitirá posteriormente aportar una serie de soluciones que, de manera certera, sirvan para afrontar los problemas y defectos que, pese a las sucesivas reformas operadas en esta materia, siguen aún encontrándose presentes en el marco jurídico regulador del trabajo a distancia.

En dicha evolución jurídica, normativa e histórica, pueden distinguirse distintas fases<sup>15</sup>, las cuales constituirán la base sobre la cual se articulará el presente capítulo<sup>16</sup>. En la primera de dichas fases debemos de remontarnos a las primeras manifestaciones del

---

<sup>14</sup> Si por el contrario nos remontamos a las primeras manifestaciones históricas de esta forma de trabajo en nuestro país, cabe situar su origen en un momento mucho anterior, habiendo estudios que lo sitúan en el siglo XV dentro del proceso de transformación económica operado en España y marcado por el tránsito de la actividad de artesano a la de comerciante de los bienes producidos por otros artesanos. Al respecto *Cfr.* DE LA VILLA, L.E.: *El trabajo a domicilio*, Pamplona, Aranzadi, 1966, p. 30.

<sup>15</sup> Al respecto, *Cfr.* GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Madrid, Ibidem ediciones, 1998, pp. 17-27.

<sup>16</sup> Debe de tenerse en cuenta que la doctrina no es unánime en este punto, fijándose distintas etapas en los diversos estudios publicados en materia de trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo. No obstante, todas ellas coinciden en una serie de puntos esenciales, como son el análisis de la regulación jurídico legal del trabajo a domicilio como antecedente histórico del teletrabajo, la transición a la figura del trabajo a distancia en el año 2012 y la necesaria (pero inexistente) modernización de la normativa en este punto en lo que a la incorporación y regulación del teletrabajo se refiere. Es por ello que en este estudio se ha plasmado la división que, a nuestro entender, resulta más acorde al fin y al momento jurídico histórico y social en el cual ha sido elaborada la presente obra, ello por supuesto sin desconocer los puntos clave que en dicha evolución, como hemos indicado, han sido ya puestos de manifiesto por otros autores.

«*trabajo en casa*» como antecedente del propio «*trabajo a domicilio*», y cuya regulación jurídica se llevó a cabo en nuestro país por medio de la figura del arrendamiento de servicios<sup>17</sup>. Cuestión está que no entraremos a analizar por diversas razones. Principalmente, ya que ello supondría alejarse del fin principal perseguido por medio de este estudio, que no es otro que recoger brevemente los principales antecedentes normativos del teletrabajo como vía para comprender la línea jurídico evolutiva que ha seguido el mismo y el origen de las carencias y lagunas presentes en su actual configuración legal. Y en segundo lugar, por existir ya obras de indudable referencia doctrinal que entran a analizar dicha cuestión de manera exhaustiva<sup>18</sup>.

En consecuencia, partiremos enmarcándonos de manera directa en la segunda fase, la cual se corresponde con el análisis de la configuración jurídico legal de la figura del «*trabajo a domicilio*» en España como antecedente del actual trabajo a distancia y de su modalidad de teletrabajo. Dicho estudio, tal y como se comprobará a continuación, abarca casi un siglo de historia en nuestro país, ya que no será hasta el año 2012, por medio de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral -en adelante Ley 3/2012-, cuando se introduzca por primera vez en España el concepto de *trabajo a distancia*<sup>19</sup>, desplazando en consecuencia el tradicional concepto de trabajo a domicilio que había venido rigiendo en esta materia desde el año 1926.

Pese a tener el trabajo a domicilio, tal y como se recogerá posteriormente, un carácter marcadamente más manual y rudimentario que la actual noción de trabajo a distancia y, más aún, de su modalidad de teletrabajo, resulta necesario detenernos a analizar con cierto detalle dicha figura. Ello encuentra su justificación en que muchos de los problemas interpretativos surgidos desde un primer momento con la promulgación de las primeras normas en materia de trabajo a domicilio se reproducen nuevamente en el marco de la promulgación de la nueva ley en materia de trabajo a distancia. Y es que, pese a las indudables diferencias existentes entre las distintas formas de prestación del

---

<sup>17</sup> GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, cit., p. 17.

<sup>18</sup> Vid. DE LA VILLA, L.E.: *El trabajo a domicilio*, cit., *passim*.

<sup>19</sup> Así lo ha recogido expresamente la LTD en su exposición de motivos.



servicio mencionadas (especialmente en lo referente a los recursos que para su desempeño tiene a su disposición el trabajador), todas estas modalidades presentan unos rasgos similares (ello sin desconocer las necesarias diferencias originadas como consecuencia de la concurrencia de las TICS en las más modernas manifestaciones de esta forma de trabajo).

Asimismo, resultaría poco operativo de cara a lograr dicha visión de conjunto, limitarnos a un enfoque puramente nacional, siendo en consecuencia necesario tomar también en consideración las distintas normas y disposiciones que en esta materia han sido promulgadas en el plano europeo e internacional. En este punto, cabe subrayar el importante rol que en la configuración legal de esta figura han ocupado, en el plano internacional, el *Convenio núm. 177* y la *Recomendación núm. 184* de la Organización Internacional del Trabajo -a partir de ahora OIT-, y circunscribiéndonos al plano europeo el *Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo* de 16 de julio de 2002 -en adelante AMET-.

El inicio de la tercera fase lo marca la transición del tradicional concepto de trabajo a domicilio al de trabajo a distancia en el año 2012. Sin embargo, y pese al relevante papel que ya en dicho momento ocupaban las TICS en nuestra sociedad y en el mercado empresarial y, las alusiones que en el plano internacional ya se hacían desde la aprobación del AMET al teletrabajo, deberemos de esperar casi un lustro para poder encontrar una definición del mismo en nuestro marco legal.

De este modo, no será hasta el año 2020 cuando pueda situarse el inicio de la cuarta fase evolutiva y, con ello, un nuevo punto de inflexión en la regulación jurídica del teletrabajo en España. La virulencia y magnitud que la pandemia tuvo en nuestro país, y el especial uso que a raíz de la misma se hizo de la figura del teletrabajo, permitió que esta forma de trabajo pasase “de promesa de futuro a tabla de salvación<sup>20</sup>”, dando con ello lugar a un aumento sin par en el número de trabajadores que de manera abrupta pasaron a prestar sus servicios telemáticamente desde sus domicilios.

---

<sup>20</sup> *Cfr.* GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R.: “La regulación del trabajo a distancia, un modelo en construcción”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 237, 2020, p.13.

Ello, junto a la inexistencia de un marco normativo suficiente y actualizado que regulase esta forma de trabajo, constituyeron los factores desencadenantes que motivaron la posterior promulgación del primer texto normativo en nuestro país dedicado en su integridad (o al menos la mayor parte del mismo<sup>21</sup>) a regular la figura del trabajo a distancia, siendo este el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia -en adelante RDTD-, sustituido un año más tarde por la LTD. Es por ello, que en dicho punto se hará referencia con mayor detalle a los principales pronunciamientos y normas que anteceden en dicho periodo de tiempo a la aprobación de la ley del trabajo a distancia en España, así como al marco social, económico y empresarial en el que surge.

Finalmente, la fase evolutiva en la que se insertan actualmente las figuras del trabajo a distancia y del teletrabajo se encuentra inacabada, al encontrarse en un estado embrionario la implantación de las últimas reformas operadas y quedar aún pendiente la aprobación de diversas normas de desarrollo en esta materia<sup>22</sup>. En todo caso, el inicio de esta última fase lo ha marcado la aprobación de la ley reguladora del trabajo a distancia y que vino a sustituir el RDTD promulgado en el año 2020. Es por ello que, en dicho apartado, entraremos a analizar de manera crítica, rigurosa y detallada todos y cada uno de los puntos de dicha norma que están presentando una mayor conflictividad en su aplicación práctica, plasmando tanto una serie de críticas de «*lege lata*» (construidas sobre la base de un profundo análisis jurídico legal y doctrinal), así como también una serie de propuestas de «*lege ferenda*» que permitan corregir los errores y lagunas que actualmente siguen presentes en la regulación del teletrabajo en nuestro país, y que si no se abordan de manera adecuada pueden suponer un retroceso o incluso el fracaso de su implantación en nuestro marco empresarial.

En todo caso, del análisis evolutivo hasta ahora realizado puede extraerse ya una idea relevante, los cambios tanto de carácter estructural como coyuntural que se han producido en nuestro marco social, político, económico y cultural han alterado de manera determinante la relevancia que hasta ahora había venido presentando la figura del

---

<sup>21</sup> Ya que, como se verá posteriormente, esta norma ha constituido un cajón de sastre para el legislador, al haber sido utilizada como una vía para aprobar un conjunto de normas que no tenían entidad suficiente por sí solas para ser promulgadas de manera independiente.

<sup>22</sup> Entre ellas, cabe destacar la Ley reguladora del trabajo a distancia o teletrabajo en las Administraciones públicas, cuya propuesta de ley será objeto de un análisis más detallado en apartados posteriores.

teletrabajo en nuestro país, pasando en concreto esta de constituir una herramienta raramente utilizada tanto por las empresas como por los trabajadores, a alzarse como una de las principales formas de trabajo durante la pandemia del COVID-19. Este hecho, unido a la vocación de permanencia<sup>23</sup> que esta modalidad de trabajo presenta en nuestro sistema, justifica la necesidad de analizar con detenimiento la evolución que ha sufrido esta figura desde su primera manifestación en nuestro país hasta su actual regulación jurídica<sup>24</sup>, con el objetivo de obtener una obra completa y actual que sirva de referente en el estudio de esta materia, y del mismo modo, que recoja soluciones innovadoras a los diversos problemas existentes en su regulación actual de cara a una futura reforma de la ley reguladora del trabajo a distancia y del teletrabajo en nuestro país.

## **2. Precedentes normativos del teletrabajo: el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia**

### **2.1. La regulación del trabajo a domicilio en España**

El *trabajo a distancia* o, en su concepción más actual, el *teletrabajo* no constituye ni mucho menos una forma de trabajo cuyo origen histórico se sitúe en el marco de la Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0<sup>25</sup> y en los cambios por ella ocasionados en nuestro sistema productivo, sino que por el contrario (y dejando a un lado las diversas modificaciones y cambios de denominación que esta figura ha sufrido atendiendo a cada

---

<sup>23</sup> Vid. VILLALÓN CRUZ, J.: “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, p. 34.

<sup>24</sup> Resulta fundamental conocer el origen y la evolución que ha sufrido esta figura, así como el marco social, económico, jurídico y político en el que se asienta su regulación actual, con el fin de poder realizar un análisis e interpretación crítica que permita concebir y aportar una solución adecuada a los problemas hallados. Esta filosofía puede verse en MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Filosofía de Gustav Radbruch: Una lectura jurídica y política*, Granada, Comares, 1999, p. XLIV.

<sup>25</sup> Un estudio completo al respecto puede encontrarse en MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?”, en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II, cit., p. 411.

momento histórico) esta forma de trabajo ha estado presente en nuestro marco empresarial desde la etapa preindustrial<sup>26</sup>.

El antecedente histórico de ambas figuras en nuestro país es el denominado como *trabajo a domicilio*, el cual se encontró presente en nuestro marco jurídico legal casi un siglo antes de ser sustituido por la más moderna noción de trabajo a distancia, hecho que, como ya se ha indicado, no tendría lugar hasta el año 2012.

La primera regulación que recogió esta modalidad de trabajo fue el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926<sup>27</sup> de trabajo a domicilio, la cual nace con el fin de hacer frente a la situación de absoluta anomia y desprotección a la cual se encontraban expuestas las personas que se acogían a dicha forma de trabajo, al no existir ninguna norma específica hasta dicho momento en nuestro ordenamiento jurídico destinada a reglar dicha particular forma de trabajo, e incluso, existiendo diversas normas que excluían la posibilidad de aplicar las garantías generales contenidas en la normativa jurídico-laboral a la misma<sup>28</sup>. En particular, son diversos los estudios de la época que señalan como los trabajadores a domicilio se encontraban expuestos, entre otros riesgos y abusos, a “salarios insuficientes, sobrefatiga corporal, depresión, ausencia de los principios más elementales de higiene y salubridad<sup>29</sup>”, etc., hasta el punto de que se llegó a afirmar que el trabajo a domicilio constituía en nuestro país “uno de los más urgentes y angustiosos problemas que puede plantear la organización del trabajo moderno<sup>30</sup>”. De este modo, el citado Real Decreto

---

<sup>26</sup> Vid. MUROS POLO, A.: “Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 839.

<sup>27</sup> Un estudio completo al respecto puede encontrarse en ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo a domicilio” en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011, p. 215. Una referencia a la regulación aplicable a la modalidad de trabajo a domicilio en España con anterioridad al año 1926 se encuentra recogida en CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 63.

<sup>28</sup> Cfr. *Preparación de un proyecto de ley sobre el Trabajo a Domicilio*, Instituto de Reformas Sociales, Madrid, 1918, p. 251. Un estudio más detallado sobre el mismo puede encontrarse en CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit., *passim*.

<sup>29</sup> *Preparación de un proyecto de ley sobre el Trabajo a Domicilio*, cit., p. 617.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 617.

presentó una manifiesta relevancia al incluir, por primera vez, en el marco normativo y protector laboral español a dicho colectivo de trabajadores.

Si bien no es objeto de este estudio entrar a examinar de manera pormenorizada todas y cada una de las normas aprobadas en materia de trabajo a domicilio y teletrabajo, sí que cabe evidenciar algunos de los preceptos y disposiciones que mayor relevancia presentaron en la evolución de esta figura hasta alcanzar su configuración jurídica actual.

En este sentido, son diversos los aspectos relevantes presentes en el citado Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926. En primer lugar, parte el artículo primero de dicha norma recogiendo que debe de entenderse por trabajo a domicilio, disponiendo que “*se entenderá por trabajo a domicilio el que, siendo de la naturaleza permitida por el mismo, ejecuten los obreros, en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta del patrono, del cual recibirán retribución por la obra ejecutada*”. Así, se dotó a esta figura de una definición propia y sistematizada, cuestión que si bien inicialmente puede parecer carente de relevancia, no es así si se tiene en cuenta la situación de total anomia en la cual hasta el año 1926 se encontraba el trabajo a domicilio en nuestro país. Además de definir esta figura, otros puntos relevantes incorporados por medio de esta norma fueron la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación de la misma, la limitación de la jornada de trabajo (al disponer que esta no podría verse aumentada por medio del trabajo a domicilio), el establecimiento de un sistema de fijación de salarios mínimos, etc<sup>31</sup>. En todo caso, en lo que aquí nos interesa cabe destacar que esta protección, al igual que ocurre en la actualidad, se encontraba dirigida específicamente a los trabajadores asalariados. Conviene también subrayar en este punto el hecho de que, tal y como puede extraerse del citado precepto, los presupuestos legalmente establecidos para delimitar jurídicamente la figura del trabajo a domicilio de otras formas de trabajo presentes en nuestro marco jurídico laboral se limitaban en definitiva a dos: por un lado, que la realización del trabajo por parte de dichos obreros se ejecutase en su propio domicilio, y

---

<sup>31</sup> Un mayor abundamiento en cada uno de dichos puntos puede encontrarse en CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, *cit.*

por otro, que dicha prestación fuese realizada en el marco de una relación laboral por cuenta ajena<sup>32</sup>. Estos presupuestos, si bien pueden parecer claros, han sido, tal y como veremos, origen de importantes debates doctrinales sobre la naturaleza de esta forma de trabajo que, con las posteriores reformas no hicieron más que aumentar.

Junto a este Real Decreto fue promulgado un año más tarde el Real Decreto de 20 de octubre de 1927 mediante el cual se aprobó el Reglamento de aplicación sobre Trabajo a Domicilio. En definitiva, lo que se logró por medio de ambas normas fue segregar el trabajo a domicilio de la normativa civil, que hasta dicho momento había venido regulando esta forma de trabajo por medio del contrato de arrendamiento de servicios, para integrarlo en el Derecho del Trabajo<sup>33</sup>.

Una importante modificación operada en nuestro país en esta materia se produjo en el año 1931 por medio de la Ley de Jurados Mixtos Profesionales de 28 de Noviembre de 1931, que por medio de su artículo segundo incluyó en el ámbito de aplicación de la misma a los trabajadores a domicilio y entró a definir esta actividad como aquella “*que ejecutan los obreros en su morada y otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia del patrono por cuenta del cual trabajan ni del representante suyo y del que reciben retribución por la obra ejecutada*”<sup>34</sup>. De modo que, pese a los antecedentes de la década de los años veinte, no será hasta este momento cuando termine de formarse la noción legal de trabajo a domicilio, habiéndose desde entonces mantenido la misma hasta su transición a la figura del trabajo a distancia en el año 2012<sup>35</sup>. Por medio de esta ley, se incorporaron diversos puntos interesantes y que merecen una especial mención. Por un lado, cabe destacar la incorporación de una referencia expresa por parte de esta norma sobre la posibilidad de que lugar en el cual debía de ser realizada la prestación fuese libremente elegido por el trabajador<sup>36</sup>, no teniendo que limitarse este (como sí ocurría en

---

<sup>32</sup>Cfr. DE LA VILLA, L.E.: *El trabajo a domicilio*, cit., p. 110.

<sup>33</sup> Cfr. GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, cit., p. 19.

<sup>34</sup> Cfr. Art. 2 Ley de Jurados Mixtos Profesionales de 28 de Noviembre de 1931.

<sup>35</sup> Vid. CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, cit.

<sup>36</sup> Así lo recoge el art. 2 de dicha norma al disponer que debe de entenderse trabajo a domicilio aquel “*que ejecutan los obreros en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos...*”.

la normativa anterior) al lugar en el que se encontrase domiciliado el mismo<sup>37</sup>. En segundo lugar, se estableció como novedad la referencia a la ausencia de vigilancia alguna por parte del patrono como rasgo característico de esta forma de trabajo<sup>38</sup>. Como resultado de ello, si bien se mantuvieron los presupuestos que con carácter general deben de concurrir en cualquier relación laboral por cuenta ajena (esto es, que en su desempeño concurren las notas de libertad o voluntariedad, productividad, ajenidad y dependencia), sí se operó un cambio relevante en lo que respecta a los presupuestos específicos del mismo, ya que, por un lado, se pasó por medio de esta norma a exigir que la labor productiva se llevase a cabo sin la vigilancia (cabría decir inmediata) del empleador, y por otro, se realizó una ampliación en lo que al requisito locativo se refiere, pudiendo enmarcarse desde dicho momento dentro de la noción de trabajo a domicilio tanto aquel trabajo desempeñado en el domicilio o morada del trabajador como en cualquier lugar libremente elegido por el mismo<sup>39</sup>.

Pese a no haber incidido, al menos de manera directa, la citada reforma en los presupuestos generales anteriormente citados, los cambios introducidos por parte de la misma en aquellos de carácter específico intensificaron los debates doctrinales existentes en nuestro país sobre la naturaleza de esta forma de trabajo. En concreto, el principal problema subrayado por la doctrina en este punto giró en torno a la concurrencia de la nota de dependencia en esta forma de trabajo<sup>40</sup> y con ello (viéndose también esta cuestión acrecentada ante el escaso bagaje y trayectoria legal de la figura del trabajo a domicilio en nuestro país), sobre la posibilidad de someter a dichos trabajadores a la normativa legal

---

<sup>37</sup> Ello, como ya recogió la doctrina, supuso una modificación significativa del ámbito de aplicación del trabajo a domicilio. *Cfr.* DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al:* *El trabajo*, cit., p. 113.

<sup>38</sup> Continúa en este sentido el art. 2 de la Ley de Jurados Mixtos profesionales de 1931 estableciendo que tendrá la consideración de trabajo a domicilio “*el que ejecutan los obreros..., sin la vigilancia del patrono por cuenta del cual trabajan ni de representante suyo y del que reciben retribución por la obra ejecutada*”.

<sup>39</sup> *Vid.* DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al:* *El trabajo*, cit., p. 142.

<sup>40</sup> BAYÓN CHACÓN, G.: “El ámbito de aplicación de las normas de derecho del trabajo”, en *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966, p. 17.

común o por el contrario, su necesaria sujeción a una normativa laboral de carácter especial<sup>41</sup>.

El fundamento jurídico sobre el cual se basa, al menos teóricamente, la calificación de una determinada relación laboral como especial es la concurrencia en la misma de determinadas particularidades<sup>42</sup> de carácter estructural<sup>43</sup> que justifican la necesidad de someter la misma a una protección jurídica específica y diferenciada, ya que, como ha señalado la doctrina, esta forma de regulación no deja de constituir una “laboralización a medias<sup>44</sup>” en la que dichas especialidades se traducen en la mayoría de los casos en “no ya diferentes sino en menores garantías laborales que el trabajador común<sup>45</sup>”. Sin embargo, la realidad con la que nos hemos encontrado en nuestro país en este punto ha sido el recurso a esta forma de regulación más bien sobre la base de “presiones políticas<sup>46</sup>” que sobre la base de “razones técnico-jurídicas<sup>47</sup>” y “objetivas<sup>48</sup>” que permitan respaldar dicha opción. En el caso concreto del trabajo a domicilio, la necesidad de someter a estos trabajadores a una relación laboral especial se fundamentó principalmente en dos razones. En primer lugar, a la ausencia de la nota de *trabajo personalísimo*, ya que, precisamente al realizarse la labor productiva fuera de la atenta observancia del empresario, ello puede dar lugar a que el trabajador “se valga de auxilios o asistencias absolutamente vedadas

---

<sup>41</sup> Son cuantitativos y cualitativos los estudios de dicha época y posteriores que hacen alusión a dicha cuestión, entre los que cabe señalar DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo, cit.*; BAYÓN CHACÓN, G.: “El ámbito de aplicación de las normas de derecho del trabajo”, *cit.*; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, en *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966, etc.

<sup>42</sup> MORENO VIDA, M.N.: “Relaciones laborales especiales”, en BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C. Y GARCÍA SCHWARZ, R. (Coords.) *et al: Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 1864.

<sup>43</sup> LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 43.

<sup>44</sup> *Vid.* LÓPEZ GANDÍA, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008, p.155.

<sup>45</sup> *Ibidem.*

<sup>46</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, en *Tribuna social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 207, 2008, p. 7.

<sup>47</sup> MORENO VIDA, M.N.: “Relaciones laborales especiales”, en BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C. Y GARCÍA SCHWARZ, R. (Coords.) *et al: Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, cit.*, p. 1870.

<sup>48</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, p. 66.



para el trabajador interno<sup>49</sup>”, esto es, ser ayudados por terceras personas ajenas a la empresa. Evidentemente, y así lo señaló la doctrina, en principio y, salvo que se demuestre lo contrario, resulta presumible la concurrencia de dicho carácter personalísimo en el desarrollo de la labor productiva<sup>50</sup>. No obstante, no entraremos en este estudio a analizar en profundidad este primer motivo sobre la base del cual se ha aducido la especialidad de esta forma de trabajo por haber agotado la misma prácticamente su peso en el debate doctrinal a lo largo de la evolución de la figura del trabajo a domicilio.

Por lo tanto, y siendo esta la cuestión que en este estudio presenta un mayor interés, nos centraremos en la segunda de las causas sobre la base de la cual se ha justificado la necesidad de promulgar una normativa laboral de carácter especial, siendo esta la inexistencia de una vigilancia por parte del empresario directa e inmediata en el desarrollo de la labor productiva. Esta causa, en la práctica, se ha aducido junto al hecho de que el trabajo se preste fuera de los centros empresariales<sup>51</sup>. No obstante, como se verá en puntos posteriores, si bien el lugar de la prestación sigue siendo objeto de muchos de los problemas existentes en torno a la figura del teletrabajo, hoy día, el hecho de que en esta forma de trabajo no concurra una vigilancia directa e inmediata por parte del empresario, ante los avances tecnológicos que se han sucedido en las últimas décadas, constituye una teoría que ha ido perdiendo fuerza<sup>52</sup>, es más, se habla incluso en este sentido de la existencia de un tipo de control más invasivo. Por ello, en aras de poder exportar en apartados posteriores de este estudio las ideas extraídas del presente análisis, estudiaremos en este punto de manera diferenciada ambos rasgos, esto es, su desarrollo

---

<sup>49</sup> DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al*: *El trabajo*, *cit.*, p. 119.

<sup>50</sup> DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al*: *El trabajo*, *cit.*, p. 119.

<sup>51</sup> Así lo recogió DE LA VILLA GIL, L.E.: *El trabajo a domicilio*, *cit.*, p. 118.

<sup>52</sup> Como señala OJEDA AVILÉS, A.: “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 207, 2008, p. 17, “Las nuevas tecnologías han hecho innecesario el control espacial e incluso la misma presencial del trabajador en el centro de trabajo, porque el control ya es virtual. Lo típico y lo atípico se entremezclan..., posiblemente la relación laboral normal y las relaciones especiales estén condenadas a ceder ante unas estructuras contractuales flexibles que no precisen de tales distinciones”.

en un lugar externo a los centros empresariales y, por otro lado, la carencia de vigilancia directa en su desempeño.

Por un lado, esta forma de trabajo se encuentra caracterizada por su realización en un lugar *libremente* elegido por el trabajador y, en todo caso, fuera de los *centros empresariales*. No obstante, la mayor parte de la doctrina coincide en este punto en señalar que el lugar de desenvolvimiento de la relación laboral no constituye un aspecto que por sí solo permita fundamentar de manera objetiva la necesidad de someter a dichos trabajadores a una normativa específica y diferenciada<sup>53</sup>. Evidentemente esta cuestión derivará en la existencia de determinadas particularidades que deberán de ser contempladas en aras de garantizar una efectiva protección de ambas partes de la relación laboral, sin perjuicio de que ello pueda ser llevado a cabo en el marco de la normativa laboral ordinaria sin necesidad de tener que acudir a una norma especial, ya que, como ha señalado la doctrina, realmente toda relación laboral presenta determinadas especialidades si se atiende a su objeto<sup>54</sup>.

El segundo rasgo a analizar sobre la base del cual fundamentar el carácter dependiente de los teletrabajadores es la ausencia de un control y vigilancia inmediata y directa por parte del empresario. En este último sentido, y en aras de plasmar un estudio riguroso y fundamentado sobre la materia objeto de estudio que permita comprender los problemas actualmente presentes en el marco del teletrabajo, no resulta baladí realizar una breve remisión al marco productivo y laboral en torno al cual se erigió el concepto de trabajo «*dependiente*» o «*subordinado*». Pues bien, como es sabido, nuestro ordenamiento jurídico laboral se articuló en torno a unas características concretas de trabajo propias de un modelo productivo de carácter fordista, esto es, aquel realizado en los centros empresariales, bajo la dirección y control inmediato del empresario y, por tanto, donde existían unas marcadas notas de ajenidad y, en lo que en este punto nos

---

<sup>53</sup> Entre otros así lo han recogido DE LA VILLA GIL, L.E.: *El trabajo a domicilio*, cit., pp. 118-119; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, cit., p. 159; CARDENAL CARRO, M.: “Relaciones laborales de carácter especial”, en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.) et al: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 96 o LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, cit., p. 141

<sup>54</sup> Como ha señalado LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, cit., p. 45 “cada contrato de trabajo es especial por su objeto, en relación con los demás”.

interesa, de dependencia<sup>55</sup>. Sin embargo, el surgimiento, o mejor dicho la regularización<sup>56</sup>, de determinadas formas de trabajo (como es el trabajo a distancia), donde se rompe dicho modelo prototípico tradicional de actividad productiva y los profundos cambios que a lo largo de los años sucesivos, y cada vez con mayor fuerza, se produjeron en nuestro país, hicieron tambalearse los cimientos sobre los que nuestro marco legal laboral se había fundamentado<sup>57</sup>. En el marco descrito, no cabe duda de que surgen nuevas dificultades a la hora de delimitar la concurrencia de las notas de dependencia, al incluir expresamente la Ley de Jurados Mixtos Profesionales de 1931 la ausencia de vigilancia del empresario entre los rasgos característicos del trabajo a domicilio. Bien es cierto que, la ausencia de dicha vigilancia directa e inmediata por parte del empleador, supone una cierta atenuación de algunas de las facultades inherentes al poder de organización del empleador<sup>58</sup>. Sin embargo, este hecho por sí solo aislado no tiene entidad suficiente para desplazar la concurrencia de la nota de dependencia en esta forma de trabajo ni para sostener la necesidad de someter a dichos trabajadores a una normativa especial, ello por diversas razones.

En primer lugar, como sostuvo la doctrina científica más cualificada en la materia, “la falta de ciertas formas de exteriorización de la dependencia, tradicionalmente expresiva de ella, casi de modo automático, no son hoy día necesarias, sino simples presunciones -iuris tantum- positivas o negativas, de la misma<sup>59</sup>”, señalando además que en el marco del trabajo a domicilio, “aun con un ejercicio escaso del poder de dirección hay una efectiva subordinación<sup>60</sup>”, ya que la mera falta de determinados rasgos como son “la falta de horario fijo en el trabajo, el efectuarlo a comisión y no tener obligación de

---

<sup>55</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, cit., p. 84.

<sup>56</sup> Ya que como hemos señalado en las páginas anteriores el trabajo a distancia presenta una larga tradición en nuestro sistema, si bien predominando en el marco del trabajo informal. Vid. SARASÚA GARCÍA, C.: “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”, en *Working Papers*, núm. 7, 2005, p. 13.

<sup>57</sup> Esto es lo que la doctrina denominó como “*crisis del fordismo*”. Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 84 y 87.

<sup>58</sup> Cfr. DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) et al: *El trabajo*, cit., p. 146.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

<sup>60</sup> BAYÓN CHACÓN, G.: “El ámbito de aplicación de las normas de derecho del trabajo”, cit., p. 17.

acudir al establecimiento no bastan por sí solos para excluir la condición laboral<sup>61</sup>”. Por lo cual, el trabajador a domicilio seguiría siendo un trabajador por cuenta ajena, ya que pese a que (en el momento histórico en el cual se enmarca el análisis) la vigilancia quedase atenuada<sup>62</sup>, el mismo seguía estando (aun cuando no fuese de manera mediata) sometido a los poderes empresariales de control y vigilancia en el desarrollo de su labor productiva<sup>63</sup>. Ello se encuentra en sintonía con la evolución jurídico histórica que en nuestro país ha sufrido el concepto de dependencia, el cual, como ha señalado la doctrina iuslaboralista en nuestro país, constituye un “concepto graduable y flexible<sup>64</sup>”, lo que significa que puede manifestarse con diversos grados de intensidad sin que ello pueda constituir un indicio sobre la base del cual desplazar su existencia.

Y en segundo lugar, tampoco dicha atenuación de la nota de dependencia como consecuencia de realizar el trabajador su labor productiva desde su domicilio constituye un fundamento válido y suficiente sobre la base del cual justificar la necesidad de someter a los mismos a una normativa de carácter especial, ya que, aun cuando de ello se deriven indudablemente particularidades que merecerán su especial consideración desde un punto de vista legal en aras de garantizar una efectiva protección de los trabajadores sujetos a estas formas de trabajo, ello no obsta a que dicha protección pueda ser garantizada en el marco de la normativa laboral ordinaria. Nos acogemos en este sentido a la teoría ya evidenciada por la doctrina iuslaboralista en nuestro país, en virtud de la cual la

---

<sup>61</sup> LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, cit., p. 141

<sup>62</sup> Así lo recogen, entre otros ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo a domicilio” en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, cit., 2011, pp. 218-219 y CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit., pp. 67-68. Actualmente, como se verá más adelante, no cabe duda de la existencia de dicha relación de subordinación, ya que la aplicación de las TICS ha dado lugar a un aumento de los poderes empresariales, incluido especialmente el de vigilancia, pudiendo por medio de dichas herramientas digitales realizarse una vigilancia más invasiva y exhaustiva.

<sup>63</sup> Hecho que podía apreciarse, entre otros puntos, en la “dependencia del ejecutor de obra respecto de su comitente en cuanto a la tarea a realizar, el plazo, las instrucciones, etc”. *Vid.* BAYÓN CHACÓN, G.: “El ámbito de aplicación de las normas de derecho del trabajo”, cit., pp. 16. Esta cuestión fue ya además anticipada por Simone Weil a principios del siglo XX. Así es recogido en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural. El Viejo Topo, 2023, p. 45, al disponer que “las empresas estructuradas horizontalmente (y no solo verticalmente), con relajar la dependencia, no hacen desaparecer el penetrante poder conformador del empleador respecto a la determinación de las condiciones en virtud de las cuales el trabajo se presta”.

<sup>64</sup> *Vid.* MARÍN ALONSO, I.: “Las zonas grises”, en AA.VV.: *Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002.

dependencia no constituye una característica del contrato de trabajo que pueda “servir para enfrentar relaciones laborales especiales y comunes, y es que aunque respecto de alguna relación laboral especial se haya sugerido como término de separación entre el contrato de trabajo común y el especial, dependiendo de la intensidad con que se presente, la dependencia en cuanto requisito exigido para advertir la existencia de una relación jurídico-laboral debe entenderse como una realidad unitaria: la alternativa entre trabajo dependiente y autónomo es absoluta, no habiendo lugar a una tercera posibilidad sin fracturar el concepto unitario de dependencia<sup>65</sup>”. No obstante, tampoco se mostraron en este punto homogéneos los distintos pronunciamientos legales<sup>66</sup> y doctrinales<sup>67</sup> que en los posteriores años se sucedieron.

La siguiente modificación significativa no la encontramos hasta el año 1944 por medio de la Ley de Contratos de Trabajo, mediante la cual se deroga el RD-ley de 26 de julio de 1926, pasando la relación laboral de los trabajadores a domicilio en nuestro país a ser considerada por ley como una relación laboral de carácter especial. Esta norma se dividió en dos libros, encontrándose el primero de ellos contenido en el Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo “*común*”, y el segundo, y siendo este el que a nosotros nos interesa, por medio del Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio, tipificadas como relaciones laborales de carácter *especial*<sup>68</sup>. El Libro II de la

---

<sup>65</sup> CARDENAL CARRO, M.: “Relaciones laborales de carácter especial”, en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.) *et al: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco, cit.*, p. 93.

<sup>66</sup> En los que como veremos la figura del trabajo a domicilio ha pivotado entre una regulación laboral ordinaria y una de carácter especial.

<sup>67</sup> Son diversos los autores que respaldan la ausencia de vigilancia como un rasgo “excepcional” que en consecuencia acredita “sobradamente su especialidad”. *Cfr.* DE LA VILLA GIL, L.E.: *El trabajo a domicilio, cit.*, p. 118-119. En el mismo sentido LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, cit.*, p. 45 al indicar que “es precisamente en la observación de la realidad del supuesto de hecho de la relación a regular, donde se aprecia que pueden faltar ciertos rasgos o requisitos que concurren en las relaciones comunes de trabajo, como son en concreto para las personas que intervienen en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo, los referentes a vigilancia o control y al sometimiento a jornada obligatoria”.

<sup>68</sup> Al respecto DE LA VILLA GIL, L.E.: *El trabajo a domicilio, cit.*, *passim*.

Ley de Contrato de Trabajo, recogió en su título II la regulación del contrato de trabajo a domicilio, disponiendo en su art. 114 que *“se entenderá por trabajo a domicilio el que realice el trabajador en su morada y otro lugar libremente elegido por él sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaje, ni de representante suyo”*. Como podemos ver, este texto reproduce de manera literal la definición ya contenida en la Ley de Jurados Mixtos de 1931, pese a lo cual presenta una especial relevancia en lo que a la evolución jurídico normativa del trabajo a domicilio en nuestro país se refiere, y es que por medio de esta norma se operó la inserción definitiva del trabajo a domicilio en el Derecho del Trabajo<sup>69</sup>, concretamente por medio de su inserción como una relación laboral de carácter especial. Dicho lo cual, cabe destacar dentro de esta norma la referencia que la misma realiza en el art. 118 a la asimilación de la retribución mínima de los trabajadores a domicilio con la que *“un trabajador de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase o de la más semejante posible en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen...”* Pueden verse por tanto ya en dicho momento históricos importantes avances en la regulación de esta figura en nuestro país, coincidiendo incluso (como veremos más adelante) en muchos aspectos con regulaciones muy posteriormente aprobadas en materia de trabajo a distancia.

En el año 1976, por medio del artículo 3 c) de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, de nuevo se declaró expresamente el trabajo a domicilio como una relación laboral de carácter especial<sup>70</sup>, manteniendo para su regulación lo dispuesto en el Decreto anteriormente analizado<sup>71</sup>. Por medio de la disposición adicional cuarta, se impuso la obligación legal al Gobierno (a propuesta del Ministerio de Trabajo y con un informe previo emanado de la Organización Sindical), de aprobar una normativa especial para cada una de las modalidades recogidas en el artículo tercero de la citada ley. Para

---

<sup>69</sup> Vid. GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, cit., p. 21.

<sup>70</sup> No obstante, la doctrina ha venido entendiendo que con ello no se hizo más que recoger por escrito lo que en la práctica ya se estaba produciendo en la aplicación de esta figura. Al respecto, Cfr. CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, cit, *passim*.

<sup>71</sup> Vid. ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo a domicilio” en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, cit., p. 216.

ello, se estableció un plazo de dos años. No obstante, transcurrido dicho plazo y en virtud de la disposición transitoria primera<sup>72</sup>, se mantuvo vigente la normativa anterior, no siendo en consecuencia significativo el hecho de que se declarase el trabajo a domicilio como una relación especial de trabajo al haber carecido de una relevancia práctica real<sup>73</sup>.

Años más tarde se aprobó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 13 recogió la regulación de la modalidad de trabajo a domicilio y mediante la cual y de manera definitiva el trabajo a domicilio dejó de ser considerado en nuestro país como una relación de carácter especial, pasando a ser recogido en nuestra normativa laboral como “un contrato común de trabajo con ciertas particularidades legalmente recogidas<sup>74</sup>”. Este artículo, prácticamente se limitó a recoger cambios de redacción respecto a lo dispuesto en la normativa precedente. Concretamente, dispuso que “*tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario*”. Como puede extraerse del análisis de este artículo, las premisas que debían concurrir para considerar una determinada prestación como trabajo a domicilio se mantuvieron respecto a lo dispuesto en el Decreto de 1944, exigiendo su realización en el lugar libremente elegido por el trabajador (pudiendo ser este el domicilio) y sin que mediase vigilancia del empresario. Una importante referencia introducida por medio de esta ley fue la contenida en el párrafo segundo del art. 13 anteriormente citado, el cual vino a establecer la obligación de celebrar el contrato de trabajo a domicilio por escrito especificando “*el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen*”. Como se verá en los siguientes apartados, con las sucesivas modificaciones se eliminó el término “*libremente*” en la elección del lugar

---

<sup>72</sup> En virtud de la cual mientras no se aprobase dicha norma especial se mantendría la vigencia de la normativa que en dicho momento resultase de aplicación.

<sup>73</sup> Este ha sido precisamente uno de los puntos de dicha norma más criticados por la doctrina Cfr. CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global, cit.*, p. 70.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

de trabajo, ello en aras de poder garantizar que el trabajo se prestase en adecuadas condiciones de salud e higiene.

Finalmente, no podemos continuar el análisis de las distintas normativas reguladoras de la modalidad del trabajo a domicilio en nuestro país, sin resaltar que por medio de esta última reforma legal operada en el año 1980 se simplificó drásticamente la regulación del trabajo a domicilio<sup>75</sup>. De modo que, desde dicho momento y prácticamente hasta el año 2020 se mantendría en nuestro país una regulación legal muy escueta en materia de trabajo a distancia.

El posterior 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 -a partir de ahora LET-, se limitó a reproducir el contenido de la normativa que le precede<sup>76</sup>. A este fenómeno debemos de sumarle además la tendencia seguida por nuestro legislador desde el año 1994, momento a partir del cual se produjeron sucesivas reformas laborales de carácter flexibilizador y desregulador, siendo especialmente acusada la del año 1994 y, posteriormente, la del año 2012<sup>77</sup>. Asimismo, cabe señalar que por medio de esta norma se continuó con la tendencia simplificadora que ya en el año 1980 había comenzado en lo referente a la regulación de esta figura, pasando la misma a regularse en su integridad a partir de dicho momento por lo escasamente dispuesto en el art. 13 LET<sup>78</sup>.

Como puede verse, la regulación legal del trabajo a domicilio en España, desde el año 1926 al año 1995 no sufrió cambios significativos, manteniéndose los defectos de

---

<sup>75</sup> Cfr. DE LA VILLA GIL, L.E.: “Trabajo a distancia” en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.) *et al: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 261.

<sup>76</sup> Así lo ha recogido ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo a domicilio” en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, cit., pp. 215-216, estableciendo que “*su regulación jurídica en España (art.13 LET) es muy antigua, prácticamente ha permanecido inalterable y no es suficiente para incluir en ella las modernas formas de trabajo en el domicilio*”. En realidad, los cambios incorporados en dicho artículo son más bien terminológicos que de forma.

<sup>77</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., VILA TIerno, F.: *Manual de derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2020, p. 349.

<sup>78</sup> Vid. GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, cit., p. 27. Como señala dicha autora, a partir de dicho momento se derogaron tanto las Reglamentaciones de Trabajo como las Ordenanzas laborales de aquellos sectores en los que los mismos no hubiesen sido sustituidos (total o parcialmente) por convenios colectivos.



parquedad y ambigüedad<sup>79</sup> de los que tradicionalmente ha adolecido esta figura en nuestro país pese a las diversas reformas operadas desde la incorporación del concepto de trabajo a domicilio en nuestro marco jurídico laboral.

La tendencia normativa seguida en esta materia es francamente representativa de la escasa importancia que históricamente se le ha dado a esta forma de trabajo, aun cuando la misma tiene una patente incidencia en los derechos de los trabajadores al trasladar el lugar de trabajo de los centros empresariales al domicilio u otro lugar libremente elegido por el trabajador (en términos de la regulación tradicional) o acordado por ambas partes (en base a la regulación actual).

Por supuesto, en este punto ni tan siquiera se hace referencia en momento alguno a la modalidad de teletrabajo, ya que, pese a la existencia<sup>80</sup> ya en dicho momento de Internet y de los ordenadores los mismos no estaban suficientemente extendidos (mucho menos en España<sup>81</sup>) como para plantearse introducir en la empresa una modalidad de trabajo como es el teletrabajo, cuya concepción se fundamenta precisamente en el uso intensivo de la tecnología. Precisamente por ello, tuvo un mayor peso en nuestro sistema empresarial la figura del trabajo a domicilio, la cual a diferencia del teletrabajo presenta un carácter más manual o artesanal, como puede por ejemplo deducirse del art. 13 LET al disponer que *“todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad*

---

<sup>79</sup> Vid. MUROS POLO, A.: “Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 849.

<sup>80</sup> Así lo recoge el resumen ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo denominado “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, Ginebra, 2021, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765898.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf) al disponer que ya *“en el decenio de 1970 algunos empleadores comenzaron a experimentar con el teletrabajo lo que dio lugar a una pequeña pero constante proporción de teletrabajadores”*.

<sup>81</sup> En el ámbito internacional las primeras manifestaciones del teletrabajo datan del año 1970. En este año ya se realizaba en Estados Unidos la prestación de la actividad productiva por medio del teletrabajo. Cfr. QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II., Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017, p. 109.

*de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes*". El carácter artesanal con el cual surge esta modalidad de trabajo hizo que el mismo históricamente haya presentado además un claro sesgo de género. En el momento de su introducción "se asociaba con la dinámica de trabajo de la máquina de hilar<sup>82</sup>", lo cual ha generado desde sus orígenes problemas relacionados con la dependencia, precariedad laboral, y sigue produciendo problemas actualmente ya incluso dentro del moderno concepto de teletrabajo, al poder suponer el mismo una perpetuación de los roles de género<sup>83</sup> como veremos más adelante.

Hasta el momento, hemos analizado las principales referencias normativas en el estudio de la evolución del teletrabajo dentro del ámbito nacional, pero junto a ellas, para poder entender la complejidad y trascendencia de la figura del teletrabajo debemos de partir de su análisis histórico también en el plano internacional. Ello nos permitirá obtener una visión más amplia en el estudio de la figura del trabajo a domicilio, facilitando la identificación de las principales carencias y defectos que han presentado las distintas iniciativas normativas, no únicamente en el plano nacional, sino también en el ámbito internacional, comunitario y europeo.

## 2.2. El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la Organización Internacional del Trabajo

Si bien la regulación normativa de la modalidad de trabajo a domicilio en España presentaba como hemos visto importantes carencias y lagunas, en el plano internacional la situación no era mucho más esperanzadora<sup>84</sup>. En el año 1996, existían únicamente dos disposiciones destinadas en su integridad a regular esta modalidad de trabajo, por un lado, el Convenio núm. 177 y por otro, la Recomendación núm. 184 de la OIT. No obstante, existen otra serie de convenios y recomendaciones que, pese a no haber sido elaborados

---

<sup>82</sup> Vid. USHAKOVA, T.: "Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm.177)", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019, p. 1368.

<sup>83</sup> Así se recoge expresamente en diversos puntos de la exposición de motivos y del articulado de la LTD.

<sup>84</sup> SALA FRANCO, T.: "La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo" en SALA FRANCO, T. (Dir.) *et al: El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 39-40.

contemplando expresamente la figura del trabajo a domicilio, pueden servir de referencia en la regulación jurídica por cada uno de los Estados miembros de esta cuestión, al contemplar los mismos otras figuras e instituciones presentes en toda relación laboral, incluido el teletrabajo o trabajo a distancia<sup>85</sup>.

El objetivo con el cual surgieron dichos convenios consistía fundamentalmente en “proteger a una categoría de trabajadores especialmente vulnerables<sup>86</sup>”, luchando así también (al menos de manera implícita) por conseguir transformar el trabajo a domicilio en una modalidad de trabajo decente<sup>87</sup>, o dicho en otros términos, en una forma de trabajo digno.

La especial vulnerabilidad a la cual se encontraban expuestos los trabajadores a domicilio encontró su justificación en diversas razones, las cuales han venido siendo englobadas por la doctrina en tres categorías diferenciadas.

En primer lugar, es un hecho que la realización de la labor productiva en un lugar ajeno a los centros empresariales (sea el propio domicilio del trabajador u otro lugar elegido por el mismo), se convierte en un campo de cultivo para el trabajo informal<sup>88</sup>,

---

<sup>85</sup> Así lo recoge el propio Convenio en su exposición de motivos al disponer que “*muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio*”. Un listado completo de los convenios ratificados por España que a estos efectos deben de ser tenidos en cuenta a la hora de regular la figura del trabajo a domicilio, a distancia o teletrabajo, puede encontrarse en ESPÍN SÁEZ, M.: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 112, 2014, p. 255.

<sup>86</sup> Como señala USHAKOVA, T.: “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm.177)”, *cit.*, p.1368: “los objetivos del Convenio núm. 177 consisten en asegurar la «visibilidad» de los trabajadores a domicilio y promover su igualdad de trato con los demás trabajadores asalariados, en particular en lo que atañe a la libertad sindical, la protección contra la discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración, la seguridad social, el acceso a la formación, la edad mínima de admisión al trabajo y la protección de la maternidad”.

<sup>87</sup> Así lo recoge el resumen ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo denominado “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, *cit.*, p. 6. Un estudio completo al respecto puede encontrarse en MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

<sup>88</sup> *Vid.* Resumen ejecutivo OIT: “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, *cit.*, p. 5. En este documento se resalta la especial problemática que surge en estas formas de trabajo, y en concreto en el trabajo a domicilio, al ser utilizadas como una forma de continuar con el trabajo informal, especialmente en países en desarrollo.

encontrándose en dichos supuestos el trabajador al margen de la garantía y protección recogida en la normativa jurídico laboral.

El segundo de los rasgos se encuentra relacionado con el propio origen de esta modalidad de trabajo. Como ya se ha indicado en el punto anterior, el trabajo a domicilio inicialmente fue adoptado en la mayoría de los casos por mujeres, lo cual ha dado lugar a que esta figura presente importantes problemas desde un punto de vista de género, viéndose el trabajo a distancia, o incluso la más moderna concepción de teletrabajo, como una herramienta que puede fomentar la perpetuación de los roles de género al expulsar a la mujer de los centros de trabajo de la empresa y devolverlas a su domicilio, invisibilizando su actividad profesional, debilitando sus oportunidades de formación, etc.<sup>89</sup>. En todo caso, el trabajo a domicilio desde sus orígenes ha sido desarrollado en la mayoría de los casos por mujeres, personas con discapacidad, etc., en definitiva para colectivos especialmente vulnerables desde un punto de vista laboral.

Por último, no debemos olvidar el efecto diluyente que esta forma de trabajo presenta en la autonomía colectiva. Ello no es de extrañar ante la propia naturaleza del trabajo a distancia o teletrabajo, al implicar estas formas de trabajo, en su esencia, una deslocalización de los trabajadores que pasan de realizar su labor productiva en los centros empresariales y en continuo contacto con el resto de la plantilla, a prestar sus servicios desde su domicilio, limitándose el contacto con el resto de sus compañeros, en el mejor de los casos, a una conversación impersonal llevada a cabo por medio de aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos, llamadas telefónicas u otras vías similares. En su conjunto, dichos factores minan la solidaridad y hermandad entre trabajadores, lo cual, como no puede ser de otra forma, termina afectando también a otros derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico como es el derecho a la negociación colectiva o la huelga, al basarse estos en la fuerza colectiva y unidad del grupo<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup> Entre otros así lo recogen GALA DURÁN, C: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿Solución o trampa?” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 16 y ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021, *passim*.

<sup>90</sup> MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, *cit.*, pp. 121 y ss.

De este modo, y ante los evidentes peligros que presentaba (y presenta) la adopción del trabajo a domicilio sin las garantías necesarias para garantizar la igualdad de los trabajadores presenciales y a domicilio, se crearon el *Convenio núm. 177* y la *Recomendación núm. 184 de la OIT*, mediante los cuales se trató de fomentar la creación de una normativa reguladora de esta figura en cada uno de los Estados miembro que ratificasen el Convenio.

En aras de conseguir la adopción de los mismos por el mayor número posible de Estados se promulgó dicho convenio como una norma mínima, recogiendo únicamente unos estándares mínimos exigibles en materia de trabajo a domicilio que posteriormente deberían de ser concretados por cada uno de los Estados Miembros que lo ratificasen. Con ello, se trató también de dotar a esta figura de una mayor flexibilidad. Por el contrario, la Recomendación núm. 184 OIT se creó como complemento al Convenio, de modo que lo que hacía era concretar y ampliar el contenido del mismo de cara a ofrecer un guía de ruta para aquellos países que quisieran establecer un marco normativo más concreto.

En lo referente al contenido del Convenio, pese a que su aprobación data del año 1996 (únicamente un año después de la LET), el mismo incorporó importantes principios que han ido reproduciéndose en las diversas normativas que posteriormente se han aprobado en esta materia. En particular, modificó los presupuestos específicos exigibles para considerar una determinada prestación fuera de los centros empresariales como trabajo a domicilio. Así puede verse en su artículo 1 a), el cual vino a establecer una importante matización dirigida a solucionar los problemas interpretativos surgidos en torno a la cuestión de la concurrencia de la nota de subordinación o dependencia, al disponer expresamente que tendría la consideración de trabajo a domicilio aquel que se prestase, entre otros requisitos, “*conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello*”, añadiendo la siguiente excepción: “*a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales*”. Por lo tanto, aun cuando el trabajo se prestase en el domicilio, sin la vigilancia personal o mediata del empresario y con los medios propios, el mismo tendría la

consideración de trabajo a domicilio en los términos señalados siempre y cuando el trabajador no gozase del *“grado de autonomía y de independencia económica necesario”*. Sin embargo, el problema que surge en este punto (al igual que ocurre en otros muchos preceptos de este convenio) es interpretativo, ya que al emplear el convenio términos ambiguos (como es el del *“grado necesario”*) condiciona su plena eficacia a una necesaria interpretación judicial o convencional para determinar en qué supuestos el grado de autonomía es tal como para considerar a un trabajador a domicilio como autónomo. Cabe también subrayar en este punto como por medio de dicha definición se prescindió del requisito de que dicha labor fuese realizada *“sin la vigilancia del empresario”* a diferencia de lo que ocurría en dicho momento en nuestra normativa nacional.

Por otro lado, incorporó dicho convenio la habitualidad como un requisito específico para considerar a un trabajador como trabajador a domicilio, así lo dispone el art. 1 b) al establecer que *“una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”*. El problema que nos encontramos en este punto es que, al recoger la norma únicamente un contenido mínimo, no especifica en ningún momento de la misma una unidad de medida o magnitud, sea en días o en horas, que permita determinar cuándo un trabajador debe pasar a adquirir dicha consideración como trabajador a domicilio. Cuestión ésta a la que tampoco se hizo referencia en la Recomendación complementaria.

En definitiva, las distintas matizaciones y rasgos incorporados por medio del Convenio en lo que a la definición y delimitación del concepto de trabajador a domicilio se refiere no son baladí, al haber alterado los mismos los presupuestos específicos en torno a los que, hasta dicho momento, se había basado esta figura. En particular, sobre la base de lo dispuesto en el art. 1 a) y b) del Convenio, los requisitos exigidos para enmarcar una determinada relación laboral en el marco del mismo son, por un lado que el trabajador

preste sus servicios en su domicilio u “otros locales que escoja<sup>91</sup>” ajenos a los del empleador y por otro que no fuese meramente de carácter ocasional. Por supuesto, sobra decir que junto a estos deben de concurrir también los presupuestos generales exigidos a toda relación laboral, como son la dependencia, ajenidad, voluntariedad y retribución, entrando únicamente en este punto la norma a clarificar expresamente cuando concurre la nota de dependencia.

En tercer lugar, cabe destacar lo dispuesto en el art. 4 del Convenio, al haber establecido el mismo el principio de igualdad entre trabajadores presenciales y a domicilio, ya que hasta ese momento, en el ámbito nacional, únicamente se había establecido la igualdad salarial (art. 13.3 LET). Concretamente, alude el mismo a la especial importancia que supone garantizar dicha igualdad, en lo referente a<sup>92</sup>:

- “(a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;*
- (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;*
- (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;*
- (d) la remuneración;*
- (e) la protección por regímenes legales de seguridad social;*
- (f) el acceso a la formación;*
- (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;*
- h) la protección de la maternidad”.*

---

<sup>91</sup> Siendo este el equivalente a lo establecido en nuestra legislación en dicho momento histórico al indicar como trabajo a domicilio el que el trabajador realizase en su domicilio o lugar libremente elegido por el mismo.

<sup>92</sup> Cabe señalar que el mismo no constituye una lista «*numerus clausus*», ya que deberá fomentarse la igualdad en otros puntos también relevantes y no mencionados en la misma como es en materia de tiempo de trabajo, en la promoción al empleo, etc.

Finalmente, cabe resaltar lo recogido en el art. 9.2 del Convenio, el cual dispone que “*deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación*”. Concretando en este sentido la Recomendación que “*en caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales*”. Este precepto supone un importante avance en la adopción de un modelo de trabajo a domicilio digno que permita garantizar la efectiva igualdad entre trabajadores presenciales y a domicilio. No obstante, como veremos más adelante, este es uno de los puntos cuya ausencia más se ha criticado en las diversas normativas que se han ido promulgando en los años posteriores a la aprobación del Convenio, ya que en ninguna de ellas se recogen medidas efectivas que permitan garantizar los derechos de los trabajadores<sup>93</sup>.

Otro de los puntos de este convenio criticado por la doctrina ha sido el hecho de que el mismo se limitase a regular una modalidad muy concreta y tradicional de trabajo fuera de los locales o centros empresariales, concretamente, la modalidad de trabajo a domicilio<sup>94</sup>. Como ya hemos señalado, en el año 1996 (momento en el cual fueron aprobadas dichas disposiciones) ya se planteaba en el plano internacional la relevante incidencia que las TICS estaban teniendo en el marco empresarial, careciendo por lo tanto de sentido el limitar esta norma únicamente a la modalidad de trabajo a domicilio, cuando ya incluso se empezaba a hablar en el plano internacional de la más moderna noción de teletrabajo<sup>95</sup>. Hubiese resultado una mejor opción regular, en todo caso, por medio de

---

<sup>93</sup> Es por ello que la doctrina ha venido considerando que, si bien dicho documento supone un avance significativo en la regulación del trabajo a domicilio al reflejar el mismo los valores fundamentales sobre los que se asienta la figura del trabajo a domicilio en el plano internacional, el mismo únicamente contiene “medidas de poco calado, que por sí mismas no garantizan la visibilización de este tipo de trabajadores”. Al respecto *Cfr.* ESPÍN SÁEZ, M.: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, *cit.*, p. 256.

<sup>94</sup> Cuestión que, como ha señalado la doctrina, ha sido una constante en las escasas normas que con posterioridad han ido aprobándose tanto en nuestro país como en el plano europeo en esta materia. *Cfr.* GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 74.

<sup>95</sup> *Vid.* USHAKOVA, T.: “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm.177)”, *cit.*, p.1375.



estos instrumentos normativos la figura del trabajo a distancia<sup>96</sup>, tanto por poder considerarse implícitamente a partir de la misma la figura del teletrabajo (al constituir una modalidad específica del trabajo a distancia), como por hacer referencia este a un modelo de trabajo menos manual que el trabajo a domicilio, y por lo tanto, más cercano al nuevo modelo de *empresa posfordista*.

Dejando estas críticas a un lado, este intento de potenciar el desarrollo del trabajo a domicilio bajo unas condiciones mínimas de seguridad para los trabajadores no obtuvo el resultado esperado, ya que únicamente fue ratificado por una minoría de los Estados miembro<sup>97</sup>. España figura entre los países que *no* ratificaron dicho Convenio, lo cual no es de extrañar, ya que como se ha visto la regulación de la figura del trabajo a domicilio se encontraba totalmente estancada en nuestro país, no habiendo sufrido en el periodo que va de 1925 a 1995 ninguna modificación significativa que permitiese adaptar la misma a los nuevos tiempos y a las nuevas necesidades de la población.

Un indicador que resulta muy representativo del estado de evolución del marco jurídico del trabajo a domicilio en Europa se encuentra recogido en la Comunicación de la Comisión Europea del año 1997 sobre la dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información (Prioridad para las personas-las próximas etapas). En esta comunicación, se constató que no existía a nivel europeo “*ni una definición ni un régimen jurídico específico y uniforme en la Unión Europea para los teletrabajadores, sino que, en ocasiones, la regulación de sus condiciones laborales estaba prevista en un convenio colectivo, en otras, partía de un acuerdo particular, por escrito o informal; en otras, se acudía a normas de carácter general, relacionadas con el trabajo a domicilio o con el*

---

<sup>96</sup> Así lo ha recogido USHAKOVA, T.: “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia ¿una regulación superada o todavía aplicable?, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015, p. 75.

<sup>97</sup> Así lo recoge GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 88. En los mismos términos lo ha señalado la propia OIT en el resumen ejecutivo denominado “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, *cit.*, p. 6.

*trabajo por cuenta propia*<sup>98</sup>”. Por tanto, pese a ser un hecho las carencias y lagunas existentes en materia de teletrabajo en el plano internacional esta situación no fue objeto de corrección en dicho ámbito, volviendo a pronunciarse años más tarde la OIT<sup>99</sup> subrayando la inexistencia, aún en el año 2016, tanto de una definición exacta sobre que debe de entenderse por teletrabajo así como de un instrumento normativo que a nivel internacional se dirigiese a regular la figura del teletrabajo<sup>100</sup>.

Dichas afirmaciones, pese a su gravedad (por la situación de inseguridad jurídica derivada de ello) no resultan sorprendentes, ya que como acaba de indicarse, los únicos vestigios normativos existentes a nivel internacional en esta materia versaban sobre la figura del trabajo a domicilio (siendo estos el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184), y además los mismos ni tan siquiera llegaron a ser ratificados por la mayoría de los países<sup>101</sup>. España en concreto justificó la no ratificación del Convenio n° 177 por medio de un informe del Ministerio de Trabajo de 19 de diciembre de 1997, en el cual recogió una serie de razones que venían a respaldar dicha decisión, y que posteriormente fueron reiteradas en la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo<sup>102</sup>, entre las que cabe destacar el hecho de que se consideraba que buena parte del contenido de dicho Convenio ya se encontraba previsto en nuestra normativa laboral, debiendo en todo caso la labor de desarrollo del mismo recaer en la negociación colectiva, y, por otro lado, en que en dicho

---

<sup>98</sup> Cfr. QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, *cit.*, p. 109.

<sup>99</sup> OIT: “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TICs y financieros”, Ginebra, 2016, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

<sup>100</sup> *Ibidem*, pp. 2 y 21.

<sup>101</sup> Algunos autores han justificado este hecho en “las incidencias y tensiones que hubo durante el proceso de elaboración del Convenio con los empleadores”. Al respecto Cfr. MUROS POLO, A.: “Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, *cit.*, p. 857.

<sup>102</sup> En este sentido *Vid.* GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, *cit.*, p. 90.

momento no resultaba una prioridad fomentar esta forma de trabajo, al encontrarse centrados los esfuerzos en lograr un aumento del empleo<sup>103</sup>.

No obstante, la pandemia del COVID-19 también ha incidido en este punto. Como ya se ha indicado, y como se verá en profundidad más adelante, la pandemia incrementó radicalmente el número de personas que pasaron a prestar sus servicios por medio del teletrabajo en todo el mundo, y gracias a ello, muchos de los países en cuyo sistema jurídico legal no existía una normativa o disposición destinada a regular esta forma de trabajo, modernizaron su sistema normativo por medio de la incorporación del teletrabajo al mismo, como por ejemplo ocurrió en nuestro país, donde si bien sí existía una disposición concreta destinada a regular el «*trabajo en casa*» esta se limitaba a normar la figura del trabajo a distancia, no haciendo alusión alguna al teletrabajo ni al papel que en este último ocupan las TICS.

Sin embargo, dicho impulso normativo en materia de teletrabajo no se reflejó en el plano internacional, en cuya normativa no podemos encontrar ninguna referencia terminológica expresa que haga alusión al trabajo a distancia ni al teletrabajo, siendo en consecuencia las únicas disposiciones aplicables a la regulación de esta materia el Convenio núm. 177 y (con un carácter complementario) la Recomendación núm. 184 de la OIT sobre trabajo a domicilio<sup>104</sup>.

Cabe no obstante subrayar que aun cuando la pandemia no ha fomentado la aprobación de una norma en materia de trabajo a distancia o teletrabajo en el plano internacional, sí que ha incidido en el protagonismo que presenta el Convenio núm. 177 OIT entre los distintos Estados Miembro, habiéndose producido a raíz de la pandemia un

---

<sup>103</sup> Un estudio más detenido al respecto puede encontrarse en GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 255, 2022.

<sup>104</sup> *Vid.* GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, *cit.*

incremento en el número de países que han ratificado el mismo<sup>105</sup>, entre los que cabe destacar el caso de España.

En efecto, en el citado proceso de modernización de nuestro marco normativo y ante la superación de buena parte de las trabas que sustentaban la negativa del Estado Español de ratificar el citado Convenio<sup>106</sup>, el Consejo de Ministros ha seguido, en nuestra opinión, la opción más razonable, ratificando el 25 de mayo de 2022, entre otros, el Convenio núm. 177 de la OIT de trabajo a domicilio<sup>107</sup>, y por tanto, pasando el mismo a ser vinculante en nuestro país desde el 25 de mayo de 2023<sup>108</sup>. En consecuencia, a partir de dicho momento, el Estado español deberá además de respetar su contenido, cumplir una serie de obligaciones derivadas de dicha adhesión al mismo<sup>109</sup>.

### 2.3. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002

Ante las carencias que en dicho momento histórico presentaba la regulación del trabajo a domicilio a nivel internacional y europeo, y la escasa eficacia que tuvo el Convenio nº 177 y la Recomendación nº 184 para revertir dicha situación, se decidió años más tarde dar un paso más en la lucha por conseguir una efectiva protección de los trabajadores frente a las nuevas modalidades de trabajo, creándose para ello el AMET.

---

<sup>105</sup> En concreto, en los últimos años lo han ratificado: Antigua y Barbuda (28 de julio de 2021), Eslovenia (14 de abril 2021) y España (25 de mayo 2022).

<sup>106</sup> *Cfr.* GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al.*: *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, *cit.*

<sup>107</sup> *Vid.* Referencia del Consejo de ministros, Madrid, 14 de septiembre de 2021, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2021/refc20210914.aspx>

<sup>108</sup> *Cfr.* Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996.

<sup>109</sup> Al respecto GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, *cit.*, ha recogido, entre otras la obligación de “presentar a la OIT una memoria quinquenal sobre las medidas que se han adoptado en el plano interno para cumplir con las exigencias que derivan del Convenio ratificado (art. 22 Constitución de la OIT)” o aquella referente a “adoptar todas las medidas normativas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio sobre trabajo a domicilio”.

Este acuerdo marcó, por diversas razones, un punto de inflexión en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo a nivel europeo<sup>110</sup>, aunque su contenido, tal y como veremos, no se encuentre exento de críticas. En primer lugar, fue en este acuerdo en el que por primera vez se le reconoció un papel protagonista a la negociación colectiva en materia de teletrabajo<sup>111</sup>. Concretamente, debemos de partir resaltando el hecho de que nos encontramos ante el “*primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales*”<sup>112</sup>, habiendo sido el mismo suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Otro de los aspectos más significativos de este acuerdo es el hecho de que el mismo vino a suplir una importante carencia en la regulación de esta forma de trabajo, y que ya con anterioridad había venido siendo puesta de manifiesto en el ámbito europeo<sup>113</sup>, siendo

---

<sup>110</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “Prólogo” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolter Kluwer, 2017, p. 13.

<sup>111</sup> El Convenio nº 177 anteriormente analizado también establecía en su artículo tercero una referencia a la obligación de consulta a las organizaciones más representativas. En concreto, recogía que “*todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá 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 que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.*” Ampliando esta protección la Recomendación nº 184 de la OIT en su artículo tercero, al disponer que en ausencia de las mismas, las autoridades que hayan sido designadas para la definición y aplicación de la política nacional en materia de trabajo a domicilio “*deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.*”

<sup>112</sup> Así lo recoge la propia exposición de motivos del AMET.

<sup>113</sup> Así puede verse por ejemplo recogido en la Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas: “La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información, prioridad para las personas: las próximas etapas”, 1997, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:51997DC0390>, al disponer la misma que “*de la legislación laboral, la normativa en materia de salud y seguridad, la normativa sobre seguridad social y las prácticas de negociación colectiva de cada país en lo referente al teletrabajo...*” se extrae que “*algunas formas de teletrabajo están sujetas a la legislación general, otras a reglamentos específicos que rigen el trabajo en el hogar o el trabajo por cuenta propia. En unos casos se han concluido convenios colectivos, y en otros son acuerdos particulares, por escrito o de carácter informal, los que regulan una serie de aspectos del teletrabajo.*”

esta la inexistencia de una definición jurídica común en el plano europeo sobre que debe de entenderse por teletrabajo. De este modo, por medio del AMET se recogió por primera vez en el plano europeo una definición común de teletrabajo en los siguientes términos:

*“Se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”.*

En cuanto a su finalidad u objetivo principal, el acuerdo nace con el mismo fin que avaló la aprobación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT anteriormente analizados, que no era otro que garantizar una adecuada protección de los teletrabajadores o trabajadores a distancia por cuenta ajena en la Unión Europea, equilibrando dicho fin, a su vez, con las nuevas exigencias existentes en el ámbito empresarial en torno a la búsqueda y consecución de mayores cotas de flexibilidad sin que ello derivase en ningún caso en un sacrificio de la seguridad<sup>114</sup>.

Por ello, dado el relevante papel que el AMET ocupó en la evolución jurídico-normativa del teletrabajo en el plano europeo, dedicaremos las siguientes líneas a profundizar en las principales novedades y avances que en la protección de los teletrabajadores se logró por medio del mismo, así como también en cómo este ha influido en la posterior configuración legal actual del teletrabajo.

En primer lugar, y como hemos ya adelantado, uno de los principales objetivos alcanzados por medio de dicho acuerdo fue la incorporación en nuestro marco legal de una definición de teletrabajo. Resulta importante retener la misma ya que (como veremos a lo largo de este estudio), no ha sufrido grandes modificaciones en las posteriores regulaciones promulgadas en nuestro país. Además, puede ya apreciarse como por medio de la misma se introdujeron significativas modificaciones respecto a la definición de trabajo a domicilio incorporada tanto en el Convenio núm. 177 de la OIT analizado en el

---

<sup>114</sup> Cuestiones estas que ya se alzaban como el centro del debate jurídico y político en el año 2002 y que, como cabía esperar, vieron aumentado su protagonismo en los años siguientes conforme se iba produciendo un mayor avance y desarrollo de las TICS.

punto anterior como en nuestra propia normativa nacional<sup>115</sup>. En particular, en lo que a la técnica seguida por el legislador europeo en este punto se refiere, cabe subrayar que este hizo uso de una fórmula amplia de teletrabajo, lo cual, permite incluir dentro de la misma una más amplia gama de situaciones en las que el trabajo se preste fuera de los centros empresariales con carácter habitual, ampliando de este modo el ámbito de aplicación de esta figura<sup>116</sup>. Además, no resulta baladí subrayar que entre los presupuestos específicos exigidos para calificar una determinada prestación como teletrabajo se incorporó expresamente la necesidad de que se utilizasen las TICS para llevar a cabo la misma. De modo que, junto a la habitualidad y la prestación del servicio fuera de los centros empresariales, se añade en este punto el necesario uso de las TICS su desarrollo.

Continuando con el análisis de las novedades incorporadas por medio del acuerdo, cabe resaltar que por medio del mismo se introdujo también el principio de voluntariedad en lo que a la implementación de esta forma de trabajo se refiere. En particular, este acuerdo reconoció que el teletrabajo debía de ser voluntario tanto para el trabajador como para el empresario, y que el mismo podía ser establecido ya en la descripción inicial del puesto de trabajo o ser implementado en un momento posterior cuando «*voluntariamente*» lo aceptasen las partes.

Asimismo, otra novedad relevante reflejada en este acuerdo es la referente al derecho a la protección de datos, cuestión de obligada referencia al aludir de manera

---

<sup>115</sup> Aspecto que si bien puede parecer una obviedad, al referirse ambas disposiciones a figuras diferentes, no es así si el análisis de las mismas se enmarca en el estudio histórico jurídico de esta figura en nuestro país, y que nos ha permitido apreciar cómo, si bien ya en el año 1996 (en el cual fue aprobado el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. OIT) ya venía cobrando fuerza el teletrabajo y el trabajo a distancia como formas de producción ligadas a las nuevas tendencias empresariales, se decidió reglar por medio de dichos documentos la figura del trabajo a domicilio, la cual, como se ha señalado, presenta por el contrario un carácter más rudimentario y manual. No obstante, consciente dicho organismo de los cambios que venían produciéndose en el mercado empresarial, para paliar dicha situación incorporó una definición amplia sobre trabajo a domicilio, lo cual permite integrar en la misma también la figura del trabajo a distancia y su modalidad de teletrabajo, aun cuando no se aluda en ningún momento al relevante papel que en esta última ocupan las TICS. Así lo ha recogido GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, cit., pp. 74-75.

<sup>116</sup> Así lo recogen THIBAUT ARANDA, J., Y JURADO SEGOVIA, A.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Revista Temas Laborales*, núm. 72, 2003, pp. 51-52., al disponer que la redacción amplia de esta definición de teletrabajo permite incluir en la misma además del trabajo a domicilio regular “*el teletrabajo en centros de trabajo o telecentros..., y también el teletrabajo nómada o itinerante*”.

directa dicha norma a las TICS y al papel protagonista que las mismas ocupan en el desarrollo de la labor productiva. En particular, dispuso el acuerdo en esta materia que le corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para *“garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales”*. Como puede apreciarse, este precepto se enfocó más en la protección del propio empresario que del trabajador, al hacer alusión el mismo de manera específica a la protección de los datos que el trabajador debe de manipular o a los que tiene acceso como consecuencia del ejercicio de su labor productiva con el fin de evitar que el mismo los revele, y no aludir en ningún momento a los especiales riesgos que la utilización de dichos dispositivos puede implicar para la protección de la privacidad de los trabajadores y de su información personal.

Otra importante novedad incorporada por medio del AMET fue el establecimiento expreso por parte del mismo de la posible existencia de vigilancia empresarial en el desarrollo de la actividad productiva realizada por el teletrabajador, sin que ello afectase en modo alguno a su condición de trabajador asalariado y dependiente. Como ya se subrayó anteriormente, el artículo 13 LET del año 1995 establecía de manera expresa que el trabajo a domicilio era aquel que, entre otras características, se realizaba sin vigilancia del empresario. En este sentido, ni el Convenio núm. 177 ni la Recomendación núm. 184 OIT establecieron nada al respecto de manera expresa. En el mismo sentido, en la regulación anterior al AMET en el ámbito nacional únicamente se hacía alusión al hecho de que el trabajo a domicilio se realizaba bajo el control del empresario y conforme a sus indicaciones, pero en ningún caso bajo su vigilancia. Por lo tanto, el reconocimiento expreso del posible establecimiento de medidas de vigilancia empresarial es significativo, cobrando este punto asimismo una mayor importancia con los avances de la tecnología y de las múltiples (y en ocasiones mayores) opciones de vigilancia que las mismas ofrecen. En este sentido, cabe resaltar como ya el AMET recoge una obligación en virtud de la cual, si se establecen por parte del empresario medidas de vigilancia, estas deberán de ser proporcionales al objetivo perseguido y además conformes a lo dispuesto en la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización -en adelante Directiva 90/270/CEE-.



Finalmente, e íntimamente relacionado con los puntos anteriores, se recogió el deber empresarial de proporcionar al trabajador los equipos necesarios para la realización del teletrabajo, estableciendo como excepción el caso de que el trabajador realizase su actividad utilizando su propio equipo. Este punto supuso una novedad en lo que se refiere a la introducción y aportación de herramientas digitales para el desarrollo del trabajo, pero no en la entrega de los materiales u otros equipos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva desde el domicilio u otro lugar pactado, ya que tanto en el art. 13 LET como en la Recomendación núm. 184 se establecía ya el deber de aportar los materiales y otros equipos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva por parte del trabajador recaía en la figura del empresario.

Por todo ello, son diversas las cuestiones que nos permiten afirmar el gran paso que supuso este acuerdo en la regulación del trabajo a distancia y en especial del teletrabajo en el ámbito de la UE. Las modificaciones incorporadas por medio del AMET constituyeron un paso importante e indispensable en la adaptación y modernización de la normativa en materia de trabajo a distancia, la cual, como se ha señalado, se encontraba totalmente estancada tanto en nuestro país como en el plano europeo. De este modo, al incorporar esta norma el concepto de teletrabajo, teletrabajador y de las TICS, inevitablemente resultaba obligado establecer también una serie de disposiciones que ante los significativos cambios señalados permitiesen garantizar la adecuada protección de los distintos sujetos que intervienen en esta forma de trabajo, ya que precisamente como consecuencia del papel protagonista que en el desarrollo del teletrabajo presentan los dispositivos y herramientas digitales, no constituía una solución suficiente ni adecuada aplicar de manera indiferenciada la regulación en dicho momento existente tanto en el plano nacional como internacional, al haberse concebido estas normas para reglar el trabajo a domicilio, siendo esta una modalidad que, como hemos venido señalando, difiere significativamente del trabajo a distancia y teletrabajo al presentar un carácter más manual y rudimentario<sup>117</sup>.

---

<sup>117</sup> Vid. GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, Navarra, Civitas, 2012, p. 86.

Pese a ello, el AMET no se encuentra exento de críticas. En este sentido, cabe destacar que buena parte de la doctrina coincide en que el Acuerdo tiene un contenido muy limitado y poco ambicioso<sup>118</sup>. Esta crítica no resulta sorprendente, si tenemos en cuenta que el propio AMET establece como objetivo del mismo el “*elaborar un marco general a escala europea*” en materia de teletrabajo. Por otro lado, otro de los aspectos que suscitó el descontento de los operadores jurídicos fue el hecho de que el mismo careciese de fuerza normativa<sup>119</sup>, cuestión que, ante la ambigua y parca regulación existente tanto en el plano europeo como nacional hizo que el mismo no lograra revertir la desprotección a la cual se encontraban (y cabría decir encuentran) expuestos los trabajadores a distancia y teletrabajadores. Siguiendo esta misma línea interpretativa han subrayado también otros autores que el fin de elaborar un marco general en materia de teletrabajo a nivel europeo se difumina ante la amplia autonomía que en el marco de esta norma se le han dado a los distintos Estados miembro y que en la práctica deriva en que existan marcadas diferencias entre el régimen final existente en materia de teletrabajo en cada país<sup>120</sup>.

Además, pese a las importantes novedades incorporadas en el AMET, el mismo no cumplió el objetivo con el cual fue aprobado, que no era otro que fomentar una utilización segura de esta modalidad de trabajo en el ámbito de la UE, como modalidad de trabajo que permitiera aunar los objetivos de flexibilidad (desde el punto de vista empresarial) y de seguridad<sup>121</sup>. Ello se debe, entre otras cuestiones, a que el acuerdo delegó en los interlocutores sociales europeos la aplicación del mismo, cuestión que, tal y como veremos ha sido una constante a lo largo de las diversas reformas operadas en esta materia y que no ha hecho sino verse intensificada en cada una de ellas. Con este fin se recogió en el mismo un sistema de aplicación y seguimiento en los siguientes términos: “*las*

---

<sup>118</sup> SALA FRANCO, T.: “La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo” en SALA FRANCO, T. (Dir.) *et al*: *El teletrabajo*, cit., p. 59.

<sup>119</sup> Sobre la naturaleza del AMET han profundizado THIBAUT ARANDA, J., Y JURADO SEGOVIA, A.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Revista Temas Laborales*, cit, *passim*.

<sup>120</sup> *Vid.* MELLA MÉNDEZ, L.: “Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2003, p. 181.

<sup>121</sup> Plasmados ambos objetivos, entre otros, en el siguiente pronunciamiento de la Comisión de las Comunidades Europeas: “Libro Verde vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas”, 1996, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8bcd9942-f9ef-4fe7-9637-936af5c0fd85/language-es>

*organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de dicho acuerdo a un grupo ad hoc creado por las partes signatarias bajo la responsabilidad del Comité de Diálogo Social. En los cuatro años siguientes a partir de la fecha de firma de dicho acuerdo, el grupo ad hoc elaborará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación adoptadas*". En España, dicha remisión se reflejó en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 30 de enero de 2003.

#### 2.4. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 30 de enero de 2003

Como se ha señalado en el punto anterior, en nuestro país el documento en el cual se reflejó la voluntad y compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales de promover en España la adaptación y aplicación del contenido del AMET fue en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 30 de enero de 2003 -a partir de ahora AINC 2003-. El fin perseguido por medio de este consistía en impulsar en nuestro país la utilización de esta modalidad de trabajo ante las significativas ventajas inherentes a la misma, pero garantizando al mismo tiempo que su instauración se produjese respetando los intereses contrapuestos de ambas partes de la relación laboral, esto es, tanto del empresario como de los trabajadores. Para ello, el AINC recogió la necesidad de *"realizar un esfuerzo de difusión de este Acuerdo Marco Europeo por las organizaciones firmantes, así como en la sociedad a través de debates, seminarios, etc."*. Pese a lo cual, dicha declaración de intenciones no se encontró posteriormente plasmada en la realidad imperante en nuestro país tras la aprobación de este acuerdo.

En el análisis de dicho acuerdo debemos de partir haciendo una expresa alusión al capítulo VII del mismo, el cual, bajo la rúbrica *"el teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo"*, puso de manifiesto que el éxito de las iniciativas adoptadas en España destinadas a impulsar el teletrabajo dependerían, entre otros factores, de la adopción de las medidas y elementos plasmados en el AMET, así como por supuesto de la receptividad mostrada por las partes involucradas de manera directa en la relación laboral y la sociedad en general. De este modo, y con el fin de alcanzar el citado objetivo, recogió el AINC 2003 una serie preceptos y matices que, si bien merecen un tratamiento pormenorizado,

puede ya adelantarse que no supusieron un cambio radical ni significativo respecto a lo ya recogido en el AMET, al reproducir incluso de manera literal en muchos puntos su contenido<sup>122</sup>.

No obstante, y antes de entrar en el análisis de los mismos, cabe recordar que en el momento en el cual fue aprobado el AINC 2003 seguía recayendo la regulación legal de esta forma de trabajo en nuestro país en el art. 13 LET del año 1995, el cual, tal y como hemos visto, venía a regular exclusivamente la tradicional forma de trabajo a domicilio, no existiendo en consecuencia en dicho momento histórico ninguna norma legal en nuestro marco jurídico que recogiese de manera expresa la figura del trabajo a distancia, y mucho menos su modalidad de teletrabajo<sup>123</sup>.

Realizada dicha aclaración, procede entrar a analizar el contenido y novedades incorporadas por medio del acuerdo, confrontándolo para ello con el contenido del AMET. En este sentido, y partiendo de la definición legal del teletrabajo, cabe subrayar que el acuerdo prácticamente se limitó a reproducir la concepción de esta forma de trabajo plasmada ya en el AMET, haciendo referencia, eso sí, de manera expresa al hecho de que

---

<sup>122</sup> Vid. GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, cit., p. 82.

<sup>123</sup> Sí existían en España en dicha fecha diversos convenios colectivos que recogían de manera expresa la posibilidad de teletrabajar. Así, lo ha recogido RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Relación de convenios colectivos donde se incluyen menciones a la aplicación de las tecnologías de la infocomunicación*, Madrid, Observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales, 2003, *passim*, el cual recogió de manera detallada aquellos convenios colectivos que con anterioridad al AMET y al AINC 2003 recogían la figura del teletrabajo en nuestro país. Se puede señalar a título ejemplificativo por un lado el I Convenio Colectivo de la empresa Siemens, suscrito con fecha 3 de julio de 1997, el cual en su art. 36 dispuso que “*acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en teletrabajo*”. Por otro lado, cabría señalar el Convenio Colectivo Ibermática, Sociedad Anónima, del año 1999 y 2000, el cual en su art. 19 c) recogió la modalidad del teletrabajo en los siguientes términos: “*La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa. Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada. La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración*”. Ambos convenios, evidencian la existencia del teletrabajo en nuestro país ya en la década de los noventa, lo cual nos permite adoptar una posición aún más crítica ante la regulación existente en España hasta el año 2012. No obstante, más preocupante resulta el hecho de que no haya sido hasta el año 2020 cuando se haya aprobado una ley específica destinada a regular de manera expresa la modalidad del teletrabajo.

solo resultaría aplicable la protección contenida en el mismo a aquellas relaciones laborales por *cuenta ajena*.

También reconoció los principios de voluntariedad e igualdad en el teletrabajo ya contemplados en el AMET, desarrollando únicamente su contenido. En particular, en lo referente a la voluntariedad cabe destacar que mientras el AMET se limitaba a reconocer el carácter voluntario del teletrabajo, aludiendo para ello a la posibilidad de que la aceptación de someterse a esta forma de trabajo se produjese bien en el momento del inicio de la relación laboral o por el contrario en un momento posterior y recogiendo la obligación para el empresario de facilitar al trabajador sujeto a esta modalidad la información considerada pertinente, el AINC va más allá desarrollando dichas posibles situaciones. Así, por un lado, vino a prever que si el desarrollo de la actividad laboral mediante teletrabajo no aparecía recogida descripción inicial del puesto, siendo acordada en un momento posterior a este, además de poder ambas partes oponerse a la aceptación del cambio a dicha modalidad (ya fuese a propuesta del empresario o del trabajador), dicha negativa (en los términos recogidos en el AINC 2003) no podría suponer en ningún caso un justificado “*motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo*”. Por el contrario, en caso de que se aceptase el cambio a la modalidad telemática, especifica esta norma que ello no debía suponer cambio alguno en el estatuto laboral de dicho trabajador. También entró en este punto el acuerdo a regular el ejercicio a la reversibilidad, en virtud del cual se posibilita al trabajador que hubiese pasado a prestar sus servicios de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo la opción a revertir en cualquier momento su decisión, volviendo a la modalidad presencial. No obstante, la concreción del ejercicio de dicha facultad se dejó recaer también en esta norma en lo posteriormente recogido por la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo individual de las partes.

El segundo de los casos recogidos vino a aludir al supuesto en el cual la modalidad de teletrabajo sí que formaba parte de la descripción inicial de trabajo. No obstante, el mismo no se desarrolló, o mejor dicho, ni tan siquiera se recogió, en la regulación del principio de voluntariedad en el AINC 2003.

En lo referente al resto de principios como es, por ejemplo, el de igualdad, el acuerdo se limitó el acuerdo a remitir a lo recogido en el AMET. No pudiéndose apreciar tampoco cambios relevantes en esta materia en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva aprobados con posterioridad<sup>124</sup>.

Por lo tanto, pese a la existencia de la presente iniciativa en el plano nacional, y a encontrarnos ya empresas en nuestro país que en dicho momento contemplaban el teletrabajo como una forma de organización de la actividad productiva en el marco de su actividad productiva (especialmente tras la aprobación del AMET en el año 2003), en España, la acogida del teletrabajo, desde el punto de vista de la negociación colectiva, tuvo un marcado carácter residual, y salvo una decena de empresas que se animaron a experimentar con ella<sup>125</sup>, el resto hizo caso omiso a las recomendaciones contenidas en los AINC y en el propio AMET<sup>126</sup>.

A pesar de sus limitaciones y su escaso éxito, lo que sí mantuvo el AINC es el espíritu del AMET, al recoger el mismo que *“nuestro país no puede quedarse al margen del desarrollo de la sociedad de la información y resulta imprescindible aprovechar las ventajas que ofrecen las herramientas propias de la nueva revolución tecnológica. Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada*

---

<sup>124</sup> A saber, los AINC de los años 2004, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, etc., recogen en los mismos términos esta forma de trabajo. Cfr. QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, cit., p. 110. Es más, algunos autores han llegado a afirmar incluso que el contenido de los posteriores acuerdos citados “es aún más escueto a este respecto que su antecesor”. Al respecto Cfr. GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, cit., p. 88.

<sup>125</sup> Un ejemplo de ello puede verse reflejado en el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España S.A.U., suscrito a 23 de julio de 2003, en cuya cláusula 12 se comprometió a poner en marcha una prueba piloto de teletrabajo en los siguientes términos: *“en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo..., se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma, etc.”*.

<sup>126</sup> La posición adoptada por las empresas españolas frente al teletrabajo, que podríamos denominar de rechazo hasta el año 2020, puede verse claramente reflejada en los gráficos extraídos de datos del INE, disponibles en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>. Dichos datos muestran como en el año 2006 el número de teletrabajadores giraba en torno al 5%, aumentando escasamente dicho porcentaje a lo largo de los sucesivos años, al ascender en el año 2019 el número de teletrabajadores a solo un 7,5%. Por lo tanto, un porcentaje cercano al 90% de los trabajadores no teletrabajaba ningún día en nuestro país pese a la existencia del AMET y de los diversos AINC aprobados a lo largo de los años desde el año 2003.

*del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa<sup>127</sup>”.*

Esta era la situación jurídica dominante en nuestro país en la década del año 2000. Como hemos visto, en España, el marco regulador en materia de teletrabajo era inexistente, al limitarse nuestra normativa legal a normar la tradicional figura del trabajo a domicilio, ello pese a la clara incidencia que ya en esta época estaban ya teniendo las TICS tanto en nuestro país como en la UE.

Las distintas iniciativas normativas europeas (por medio del AMET), así como convencionales en el marco nacional fueron insuficientes para conseguir una verdadera concienciación sobre el papel protagonista que progresivamente irían adquiriendo las nuevas tecnologías en nuestro marco jurídico, económico y social, y la necesidad de realizar una adopción progresiva y menos traumática de las mismas en nuestro marco empresarial.

Esta situación se mantuvo inamovible hasta el año 2012, año en el cual se aprobó por primera vez en nuestro país un texto legal que aludía de manera expresa a la figura del teletrabajo, siendo este el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral -en adelante RDL 3/2012-.

## 2.5. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

En el año 2012, como respuesta a la grave crisis económica y social derivada de la denominada como «*Gran Recesión*» del año 2008, se aprobó el RDL 3/2012. El fin perseguido con el mismo era el de *reformular el mercado laboral español*, ya que, tal y como recoge la propia exposición de motivos de esta norma, la crisis puso de manifiesto la existencia de problemas de carácter estructural en nuestro sistema económico y con ello, la necesidad de realizar una reforma decidida que viniera a revertir la perniciosa

---

<sup>127</sup> Cfr. Capítulo VII AINC 2003.

tendencia que, desde un punto de vista laboral, tanto la citada crisis económica como sus antecesoras habían puesto de manifiesto.

Pese a esta loable declaración de intenciones, las reformas operadas en el marco laboral desde el año 2012 (aunque podríamos situarnos incluso en reformas anteriores en el tiempo<sup>128</sup>) no sólo no lograron los objetivos aquí señalados, sino que incluso agravaron la situación, especialmente desde el punto de vista de la protección jurídico laboral del trabajador, al haber visto este último atenuadas sus garantías laborales en contraposición a un aumento progresivo y cada vez más acentuado de los poderes empresariales. Esta constituye una cuestión que ha quedado plasmada en todas y cada una de las reformas que en la década pasada se han venido realizando en nuestro país, en las que la respuesta del legislador ante la situación de crisis del mercado empresarial ha consistido en introducir “una elevada dosis de flexibilidad en el mercado de trabajo, acompañada de un no menos inferior criterio desregulador de las relaciones profesionales<sup>129</sup>”. Es decir, en nuestro país las propuestas de reforma del Derecho laboral han tenido una marcada ideología neoliberal, estando estas orientadas hacia una remercantilización de la fuerza laboral<sup>130</sup>.

Todo ello, nos permite concluir que en la búsqueda de la denominada flexiseguridad (que permita aunar los objetivos de flexibilidad y adaptación al entorno cambiante por parte de las empresas y, por otro lado, la garantía de los derechos de los trabajadores) el modelo seguido en nuestro país se corresponde con el que la doctrina ha denominado de *flexiseguridad defensiva*, es decir, aquella que “comporta un traslado de riesgos y de costes a los trabajadores y supone la aceptación de un mayor mercantilización del trabajador en el ámbito de la empresa y una pérdida de poder en su interior<sup>131</sup>”.

---

<sup>128</sup> Así lo ha recogido también el propio RDL 3/2012 en su exposición de motivos, al establecer que “*las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas*”.

<sup>129</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, cit., p. 24.

<sup>130</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., OJEDA AVILÉS, A., GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: *Reforma de las pensiones públicas y planes privados de pensiones*, Laborum, Murcia, 2021, p.17-18.

<sup>131</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política europea de modernización del Derecho del Trabajo. La reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 48, 2009, p. 33.



En suma, las sucesivas reformas laborales operadas en nuestro país han dado lugar a un marco caracterizado por un aumento de los poderes empresariales en la ordenación y administración de la relación laboral en contraposición con unas condiciones de trabajo cada vez más precarias, caracterizadas por una remercantilización de la fuerza laboral, la reducción de las medidas garantistas que tradicionalmente recogía nuestra normativa laboral<sup>132</sup>, una reducción de los salarios, el aumento de la temporalidad en los trabajos, una reducción de los niveles de cobertura de la Seguridad Social, etc., dejando con ello al trabajador ante una marcada situación de desprotección frente a los cada vez mayores poderes empresariales<sup>133</sup>, situación que, como puede imaginarse no hace más que intensificarse en una forma de trabajo como es el teletrabajo<sup>134</sup>, la cual además en nuestro país se encontraba en dicho momento en una situación de total anomia.

Este era el marco en el cual se inserta el RDL 3/2012 y que resulta necesario conocer al fin de poder entender las medidas en él recogidas. En todo caso, y en lo que en este estudio nos interesa, este Real Decreto, como ya se comentó anteriormente, fue el primer texto legal en España que, de manera expresa, hizo referencia al teletrabajo. Dicha referencia puede encontrarse en su exposición de motivos -en adelante EM- en los siguientes términos: *“el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: 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. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una*

---

<sup>132</sup> Especialmente puede verse este punto en el fomento de los despidos sin causa a raíz de las reformas introducidas desde el año 2012. Cfr. ORTEGA LOZANO, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador España e Italia*, Granada, Comares, 2020, *passim*.

<sup>133</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política europea de modernización del Derecho del Trabajo. La reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en *Revista de Derecho Social*, *cit.*, p. 37.

<sup>134</sup> No debe de olvidarse que, por su propia naturaleza, los teletrabajadores se encuentran expuestos a un mayor riesgo de desprotección que sus homólogos en los centros empresariales, entre otras cuestiones por el incremento de los poderes de control y vigilancia que como consecuencia del uso de las TICS puede producirse en esta forma de trabajo, la disminución de la fuerza colectiva, etc.

*regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías*”. Son diversos los matices y observaciones que deben de extraerse de este párrafo.

En primer lugar, cabe destacar cómo por medio de la reforma, se recoge por primera vez en España, y diez años después de la aprobación del AMET en el ámbito europeo, el importante papel que en el marco empresarial y jurídico presenta la figura del teletrabajo y, como no podía ser de otra manera, las TICS. Es por ello que buena parte de la doctrina consideró la misma como una reforma de importante calado<sup>135</sup> o incluso “un hito legal<sup>136</sup>”, al reordenar, actualizar y tratar esta con mayor detenimiento los aspectos nucleares en materia de trabajo a distancia<sup>137</sup>. Sin embargo, otros autores matizan que, si bien no puede negarse el paso que en la modernización del ordenamiento jurídico laboral supone la introducción de la figura del trabajo a distancia, el citado precepto vino más bien a actuar como un complemento al AMET<sup>138</sup>. Es este último razonamiento por el cual nos inclinamos también nosotros, ya que el art. 13 LET si bien supuso un cambio significativo respecto a las normas que le anteceden, no hizo más que plasmar una serie de criterios generales que, en consecuencia, requerían de un posterior desarrollo normativo para garantizar su eficacia. Desarrollo que en nuestro país se le encomendó a la negociación colectiva y en muchos puntos incluso en relación a cuestiones esenciales para garantizar una adecuada protección de la salud, seguridad e integridad de los teletrabajadores y trabajadores a distancia. En suma, por medio de la citada reforma, y en particular a través del art. 13 LET, se plasmó una loable declaración de intenciones y se establecieron las primeras bases para lograr un desarrollo del trabajo a distancia digno.

---

<sup>135</sup> Vid. ESPÍN SÁEZ, M.: “El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?” en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013, p. 542.

<sup>136</sup> Así lo recoge MASFAMILIA, F.: *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012, p. 56: al disponer que “el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral..., constituye un hito legal, en la medida en que establece por primera vez una regulación del fenómeno del Teletrabajo, mediante una nueva redacción del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al trabajo a distancia”.

<sup>137</sup> Cfr. CONDE MARÍN, E.: “Una apuesta por el trabajo a distancia”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013, p. 533.

<sup>138</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolter Kluwer, 2017, *passim*.

Declaración de intenciones que, por desgracia no fue más allá, habiendo sido residual su posterior desarrollo. Así, la ambigüedad y parquedad que tradicionalmente estuvo presente en la regulación jurídica de esta materia volvió a quedar patente en la reforma del año 2012, conteniendo el art. 13 LET, pese a la reforma en el operada, importantes lagunas y defectos de forma, al no recoger el mismo ni tan siquiera una referencia expresa al uso de las nuevas tecnologías en el desempeño del trabajo (cuestión que únicamente aparece recogida en relación al trabajo a distancia y teletrabajo en la exposición de motivos), así como tampoco una definición del teletrabajo. Por todo ello, sería más correcto decir que por medio del art. 13 LET nuestro legislador se limitó más bien a reproducir lo ya dispuesto en el AMET que a complementarlo<sup>139</sup>.

La segunda observación que podemos realizar en torno a dicho precepto, y siendo esta una cuestión que fue duramente criticada por la doctrina<sup>140</sup>, es la identificación en dicho texto normativo entre la figura de trabajo a distancia y teletrabajo. Ello puede verse cuando el mismo establece como uno de sus objetivos el “*dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías*”. Esta afirmación, junto a la ausencia de una posterior definición específica y diferenciada de las figuras del trabajo a distancia y del teletrabajo, puede llevar a la falsa creencia de que el teletrabajo y el trabajo a distancia

---

<sup>139</sup> En este sentido ha señalado la doctrina que la modificación del art. 13 LET “se parece más a una adaptación de la normativa a las nuevas necesidades organizativas de la empresa y no a un auténtico cambio en el fondo del contrato”. Cfr. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. Y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “Los contratos de trabajo a tiempo parcial y a distancia como instrumentos de flexibilización organizativa en la empresa”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013, p. 573.

<sup>140</sup> TATAY PUCHADES, C.: “Teletrabajo, conciliación y género” en MONREAL BRINGSVAERD, E.J., THIBAUT ARANDA, J. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, p. 565. En el mismo sentido puede verse en QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos, cit.*, p. 110: “el art. 13 ET resulta insuficiente para aplicarlo a las particularidades del teletrabajo, puesto que se regula solo una modalidad del teletrabajo, como es el trabajo a distancia. La diferencia estriba en que, en el trabajo a distancia, no se exige la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa. Dada la entidad de la diferencia mencionada, no podemos considerar suficiente la regulación del art. 13 ET para la modalidad del teletrabajo”.

son una misma modalidad de trabajo, pudiéndose usar de manera indiferenciada ambos términos. No obstante, como veremos, esto no es así<sup>141</sup>, ya que precisamente lo que diferencia el teletrabajo del trabajo a distancia es aquel uso intensivo de las TICS<sup>142</sup>, siendo en consecuencia todo teletrabajo trabajo a distancia, pero no a la inversa.

Si continuamos analizando el texto del RDL 3/2012, vemos que el mismo por medio de su art. 6 modificó el contenido del art. 13 LET, sustituyendo la tradicional modalidad de trabajo a domicilio, que hemos venido analizando hasta ahora, por el denominado *trabajo a distancia*<sup>143</sup>. Concretamente, y haciendo uso de una metodología jurídica sistematizada y de *lege lata*, cabe recoger de manera expresa el contenido de este artículo, ya que ello nos permitirá ver los escasos avances que ha sufrido esta figura en prácticamente una década, y aún más importante, en plena cuarta revolución industrial. De este modo, bajo la rúbrica “*trabajo a distancia*”, dispuso el art. 13 LET que:

*“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*

---

<sup>141</sup> De hecho, junto a las nociones de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio aparecen muchas otras que también vienen siendo utilizadas erróneamente como sinónimos en la práctica, como son los siguientes: *teledesplazamiento*, *trabajo en línea*, *trabajo virtual*, *trabajo remoto*, *trabajo distribuido*, etc. Al respecto Cfr. OIT: “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TICS y financieros”, Ginebra, 2016, p.2, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

<sup>142</sup> SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 38: “todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo”.

<sup>143</sup> Cuestión que ya había venido siendo demandada por la doctrina desde la aprobación de la LET, al entender que continuar utilizando en dicho momento histórico el concepto de «trabajo a domicilio» encontraba su justificación más en su “valor histórico o convencional” que en su utilidad práctica, ya que además, dadas las modificaciones operadas en nuestro marco normativo el mismo no tiene por qué ser realizado en el domicilio del trabajador, pudiendo elegirse otro lugar ajeno a los centros empresariales desde el cual realizar su labor productiva sin que ello altere su consideración como trabajo a domicilio. Por ello, se manifestó ya en dicho momento la necesidad de sustituir la noción de trabajo a domicilio por la de trabajo a distancia, entendiendo que con ello “el dato topográfico quedaría suficientemente marcado, y lo que le diferenciaría de otros posibles trabajos con los que pudiera existir confusión, serían las notas definitorias del trabajo a domicilio, esto es, que se ejecute la prestación en un lugar fuera del de producción elegido libremente por el trabajador y en el que no esté sometido a vigilancia y control”. Al respecto Cfr. GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, cit., p. 29.

*modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

*El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.*

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

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

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

*Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.*

Este artículo, como decimos, constituyó la primera regulación legal de la figura del trabajo a distancia en España, reiterando el mismo varios de los principios ya recogidos con anterioridad por el AMET como son la igualdad de derechos de los trabajadores

sujetos a esta modalidad y los trabajadores presenciales, el derecho a la formación y promoción profesional, la protección en materia de seguridad y salud y finalmente, la referencia a los derechos colectivos de los trabajadores a distancia.

Sin embargo, pese al avance que supuso la introducción (aunque tardía) de esta figura en nuestro ordenamiento, este precepto fue, como hemos señalado, ampliamente criticado por la doctrina desde su incorporación en nuestro marco jurídico y no sin razón.

En primer lugar, la doctrina coincidió en que este precepto resultó insuficiente<sup>144</sup> para regular la modalidad del teletrabajo, y, lo que resulta más importante, en aras de garantizar una adecuada protección de esta categoría de trabajadores ante los especiales y acusados riesgos que pueden derivarse de esta forma de trabajo. Ello se debe, principalmente, al hecho de que, pese a la declaración de intenciones incorporada en este RDL 3/2012 de buscar por medio de la reforma de dar cabida al teletrabajo, el art. 13 LET que es el reflejo de tal voluntad ni tan siquiera incorporó una definición de teletrabajo, así como tampoco preceptos específicos que regulasen las particularidades derivadas de la utilización intensiva de las TICS en el teletrabajo. Por lo tanto, la regulación contenida en el art. 13 LET no puede considerarse ni tan siquiera como norma marco en la regulación del teletrabajo y, además, es una clara muestra de la voluntad, o mejor dicho, de la falta de voluntad por parte de nuestro legislador de fomentar de manera efectiva y real la implantación del teletrabajo en nuestro país<sup>145</sup>, cuestión que queda más que demostrada acudiendo a los datos de la evolución del número de empresas que incorporaron dicha forma de trabajo y de los teletrabajadores en nuestro país tras la aprobación del art. 13 LET:<sup>146</sup>

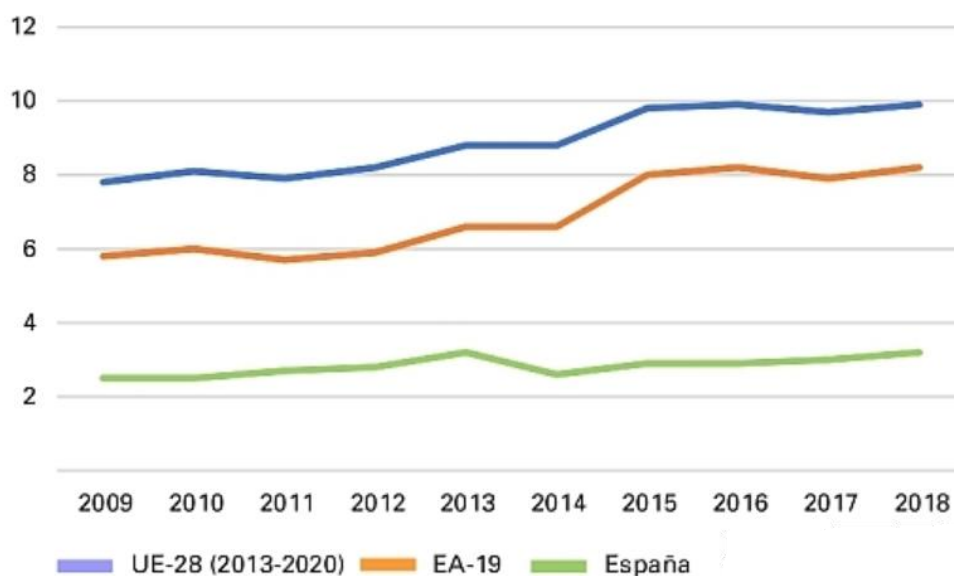
---

<sup>144</sup> Vid. QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos, cit.*, p. 112.

<sup>145</sup> Así lo ha recogido SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia” en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, N. (Dir.) *et al: La reforma laboral 2012, su impacto en la economía y el empleo*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 62. Concretamente, recoge esta autora de manera crítica que “realmente no existe una voluntad por parte del legislador, tanto de la Unión Europea como del Estado español, de crear un marco normativo de regulación que dote de garantías al teletrabajo. Dudamos incluso de que haya un interés por parte de los agentes sociales empresariales y sindicales, salvo el de ciertas Administraciones Públicas que intentan implantarlo en las estructuras administrativas donde sea posible. En realidad, el teletrabajo es un recurso que el legislador ha utilizado como un instrumento más en situaciones de crisis”.

<sup>146</sup> El gráfico analizado ha sido extraído de INE: “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, disponible en:

**Gráfico 1.** Ocupados que trabajan algunas veces desde casa (%)



Fuente: INE.

Tal y como puede extraerse del presente gráfico, si bien es posible apreciar un ligero repunte en el número de personas que realizaban su labor productiva desde su domicilio tras la aprobación del art. 13 ET, dicha tendencia se ve invertida en el año siguiente, donde dicho porcentaje llegó a situarse incluso por debajo del nivel existente antes de la reforma del año 2012. Por lo tanto, el porcentaje de teletrabajadores en España se mantuvo relativamente estable y sin grandes variaciones hasta el año 2020 en el cual, tal y como veremos más adelante, como consecuencia de la irrupción de la pandemia se experimentó el mayor crecimiento del teletrabajo de la historia<sup>147</sup>.

---

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%Bl%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%Bl%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25)

<sup>147</sup> En particular, la horquilla en la cual se situó el porcentaje de teletrabajadores en nuestro país osciló entre un 2,5% y un 4,2%. Al respecto *Cfr.* Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad: “Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE”, Madrid, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaría General Técnica, 2021, disponible en: [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier\\_ontsi\\_teletrabajo\\_junio2021.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf)

Por otro lado, y en línea con la crítica anterior, cabe destacar que dicha reforma no sólo no consiguió regular de manera efectiva el teletrabajo, sino que además la misma desplazó la tradicional modalidad de trabajo a domicilio<sup>148</sup> que pasó a ocupar un plano secundario en nuestro ordenamiento jurídico<sup>149</sup>.

Realizadas dichas observaciones generales, y entrando a analizar con mayor detenimiento el contenido concreto del art. 13 LET, puede apreciarse que el mismo, tal y como se ha indicado, se limitó a recoger la definición de trabajo a distancia, no incluyendo ninguna otra definición referente al trabajo a domicilio (muestra patente del desplazamiento que a raíz de dicha reforma sufrió esta figura en nuestro país<sup>150</sup>), ni tampoco de la modalidad del teletrabajo. Además, a diferencia de lo que ocurría en este punto en el AMET, el cual como vimos incorporaba una definición amplia de teletrabajo que, en consecuencia, permitía englobar dentro de la misma distintos supuestos en el que el trabajo se produce desde el domicilio del trabajador, la definición contenida en el art. 13 LET tras la reforma del año 2012 presentaba un carácter específico y rígido, al limitar la protección contenida en dicha norma a aquella modalidad de trabajo a distancia de carácter o a tiempo parcial, es decir, en la que una parte de la jornada se realiza de manera presencial en los centros empresariales y la restante en el domicilio del trabajador. Así puede extraerse del primer párrafo del art. 13 LET al establecer de manera expresa que *“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..., de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*. Por lo que en esencia, los presupuestos específicos exigidos en este punto para calificar una

---

<sup>148</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia” en NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, N. (Dir.) *et al: La reforma laboral 2012, su impacto en la economía y el empleo*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 68

<sup>149</sup> Cuestión esta cuya incidencia en la protección de los trabajadores a domicilio ha sido atenuada por la doctrina, al considerar que “el concepto laboral de trabajo a distancia es lo suficientemente amplio para amparar las dos modalidades..., siempre y cuando ello no suponga la difuminación de las fronteras que separan a una y otra”. Al respecto *Vid.* ESPÍN SÁEZ, M.: “El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?” en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012, cit.*, p. 545.

<sup>150</sup> Esta cuestión fue objeto de críticas por la doctrina, subrayando la necesidad de incorporar en nuestro país una regulación del «trabajo a domicilio» en los términos del Convenio nº 177 OIT y con ello, de separarlo de la noción de «trabajo a distancia» introducida por medio de dicha reforma. Al respecto véase SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Valoración crítica y propuesta de mejora de la regulación del trabajo a distancia en la normativa estatal y autonómica”, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 29, 2017. [Recurso de acceso digital]



prestación como trabajo a distancia en los términos de esta norma vinieron a reproducir los ya recogidos en aquella que le antecede, con la salvedad de la inexistencia de vigilancia por parte del empresario, omitiéndose esta última en la reforma operada por medio del RDL 3/2012.

Otro de los defectos presentes en dicho precepto y que ha sido evidenciado por la doctrina es la ausencia en el mismo de una referencia expresa al principio de voluntariedad del teletrabajo, introducido por el AMET y posteriormente incorporado en nuestro país por medio del AINC 2003. En el art. 13 LET no puede encontrarse ninguna referencia expresa ni tácita que nos permita presumir la voluntariedad en el trabajo a distancia. Es más, las medidas de flexibilidad incorporadas en el RDL 3/2012, dan lugar a la posibilidad de que el empresario imponga de manera forzosa el trabajo a distancia a los trabajadores de la empresa. En este sentido, cabe recordar que, sobre la base del art. 13 LET se entendía por trabajo a distancia aquel que, cumpliendo el resto de requisitos legales recogidos en el mismo, se prestase además en el domicilio u otro lugar libremente elegido por el trabajador. No cabe duda de que el empresario, por medio del art. 41 LET no puede imponer el trabajo a distancia desde el domicilio, ya que supondría una vulneración del derecho a la inviolabilidad del domicilio, no obstante, sí que podría, sobre la base de dicho artículo, imponer el trabajo en otro lugar<sup>151</sup>. Por ello, resulta más que criticable que el legislador se separase en este punto del AMET, obviando por completo el principio de voluntariedad, siendo este además un principio nuclear en materia de trabajo a distancia y de teletrabajo y que, había venido siendo reproducido en las sucesivas regulaciones en esta materia en nuestro país. No obstante, cabe subrayar en este punto como, pese a dicha omisión normativa, la jurisprudencia venía ya reconociendo este principio. Así puede verse en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, la cual, pese a su antigüedad tuvo una gran relevancia en esta materia al establecer que *“el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del*

---

<sup>151</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia” en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, N. (Dir.) *et al: La reforma laboral 2012, su impacto en la economía y el empleo, cit.*, pp. 75-76.

*Código Civil en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores<sup>152</sup>”.*

Si en el estudio del art. 13 LET nos centramos en concreto en el análisis de su contenido en materia de teletrabajo, son aún mayores los vacíos normativos detectados. Ello no es de extrañar teniendo en cuenta que el mismo ni tan siquiera contiene una definición concreta de que debe de entenderse por teletrabajo así como tampoco del papel que en el mismo ocupan las TICS. En consecuencia, no se recogió en el art. 13 LET ninguna medida destinada a la protección de los datos del trabajador y de la empresa, de su intimidad, así como tampoco limitaciones o garantías frente a las más invasivas medidas de vigilancia que ofrecen las TICS, el derecho a la desconexión digital, la compensación de gastos en los que incurre el teletrabajador en comparación con el trabajador presencial, etc.

Todo ello, nos permite ver en términos generales las múltiples carencias y fallos presentes en este artículo, de modo que, pese al importante avance que supuso el paso del tradicional trabajo a domicilio al trabajo a distancia, la regulación contenida en el art. 13 LET seguía resultando insuficiente para garantizar la adopción del trabajo a distancia en general, y del teletrabajo en particular de manera segura en nuestro país<sup>153</sup>. Precisamente, estas insuficiencias presentes en la regulación de la figura del teletrabajo, o mejor dicho, del trabajo a distancia, en nuestro país eran a la vez una de las causas y uno de los efectos de la tan escasa implantación y protagonismo de esta modalidad de trabajo en nuestro territorio nacional<sup>154</sup>.

Este era prácticamente el marco normativo existente en el momento en el cual se produjo la expansión radical en el uso del teletrabajo en el año 2020, ya que las

---

<sup>152</sup> Véase FD sexto.

<sup>153</sup> Vid. GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, cit., pp. 94-95.

<sup>154</sup> Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia”, en *Revista de Jurisprudencia*, núm. 6, 2020, p. 3. En el mismo sentido FALGUERA BARÓ, M.A.: “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 respecto al régimen contractual laboral”, en *Revista Ciudad de Trabajo. Actualidad Iuslaboralista*, núm. 30, 2020, p. 129.

modificaciones operadas en nuestro marco normativo desde el año 2012 no introdujeron modificaciones significativas en lo referente al teletrabajo.

## 2.6. 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

La siguiente modificación operada en nuestro marco laboral en materia de trabajo a distancia fue recogida por medio del 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 -en adelante y para abreviar ET-, no obstante, como ya se ha indicado, el mismo no introdujo ninguna modificación significativa en lo referente al trabajo a distancia, así como tampoco en su modalidad de teletrabajo, reproduciendo esta norma de manera literal lo ya recogido en el artículo 13 LET anteriormente analizado y por tanto, reiterando los fallos presentes en el mismo pese a que, como hemos señalado, habían venido siendo ya puestos de manifiesto por la doctrina desde su promulgación.

Por lo tanto, no será hasta el año 2020, con la aprobación del RDTD cuando el trabajo a distancia y, en lo que nos interesa, el teletrabajo tenga una regulación propia y, en comparación con las hasta ahora analizadas, desarrollada.

Finalmente, cabe aclarar que el hecho de que existiese una regulación parca y ambigua de esta figura en el Estatuto de los Trabajadores no implica que determinados aspectos de la misma no se encontrasen desarrollados por medio de otras disposiciones y normas contenidas en otras leyes de nuestro ordenamiento jurídico laboral. No se profundizará en este apartado el contenido expreso de cada una de dichas disposiciones, ya que dada la tendencia del legislador a remitir para la regulación de determinados aspectos del teletrabajo a otras normativas existentes en nuestro país<sup>155</sup>, cada una de estas normativas serán estudiadas en profundidad en distintos puntos posteriores de este estudio. Pese a ello, puede ya adelantarse que (siguiendo la línea legislativa plasmada en

---

<sup>155</sup> Entre otras a la normativa en materia de prevención de riesgos contenida en la LPRL o aquella existente en materia de protección de datos, LPDP.

el ET ) el resto de los textos normativos que regulan aspectos concretos del teletrabajo, o mejor dicho, del trabajo a distancia, también presentan una regulación insuficiente y amplias lagunas. Este hecho se debe sobre todo a que el legislador se ha limitado en este punto a remitir a dichos preceptos contenidos en otras normas de nuestro ordenamiento jurídico laboral cuando los mismos no fueron ideados tomando en consideración las particularidades del teletrabajo, resultando en consecuencia inapropiadas para afrontar los retos que el mismo supone.

### **3. La irrupción del COVID-19 y su incidencia en la regulación española del trabajo a distancia. Un cambio radical de perspectiva**

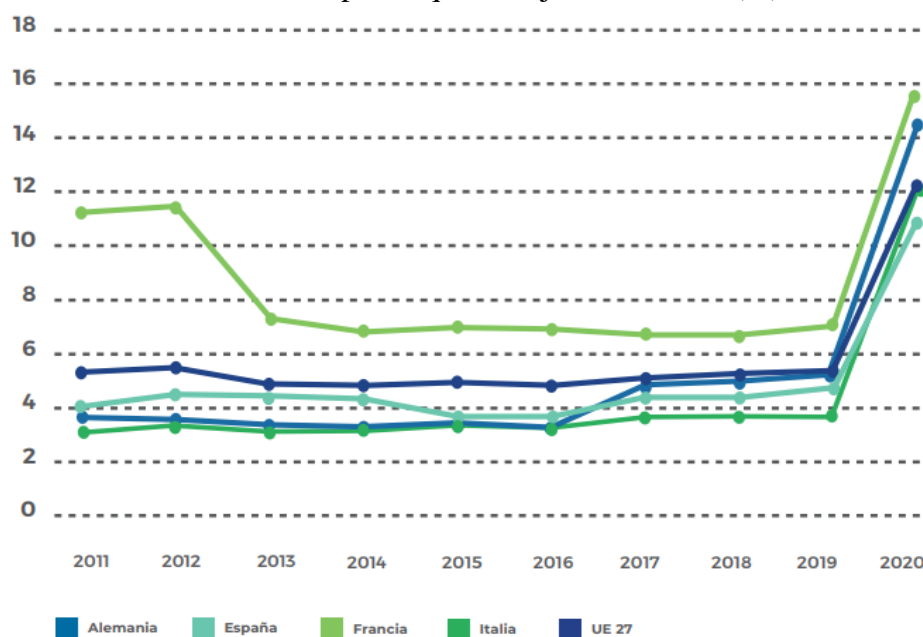
#### 3.1. Introducción

Tal y como ha quedado plasmado en el estudio hasta ahora realizado, pese a la consolidada presencia que estas formas de trabajo (en la que la labor productiva se realiza en un lugar distinto a la fábrica o empresa), tenían ya en nuestro país y los disruptivos cambios que, como consecuencia de la incidencia de distintas tendencias como es la digitalización o globalización, se han producido en el marco empresarial, su ordenación jurídica no ha sufrido, a diferencia de lo que cabría esperar, grandes cambios más allá del tránsito del concepto de trabajo a domicilio al de trabajo a distancia y, como consecuencia de ello, la introducción de ciertos matices ante las particularidades inherentes a esta última forma de trabajo, y especialmente en su modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, cabe subrayar que además de escasa, la regulación promulgada en esta materia se muestra manifiestamente deficiente, estando plagada de conceptos jurídicos indeterminados que dificultan su correcta interpretación, así como también de importantes lagunas y vacíos normativos. Asimismo, se realiza un uso abusivo por parte del legislador de la técnica remisoria, tanto a otras normativas existentes en nuestro ordenamiento jurídico (las cuales además como se ha indicado no fueron ideadas tomando en consideración las particularidades presentes en el teletrabajo y en el trabajo a distancia), como a la negociación colectiva, a la cual se le encomienda el desarrollo y concreción de puntos nucleares en materia de trabajo a distancia y que, en nuestra opinión resultan esenciales para garantizar una adecuada y equitativa protección de los trabajadores.

El conjunto de los problemas presentes en la normativa en materia de trabajo a distancia en nuestro país condicionó, como ya se ha señalado, la consolidación y extensión del trabajo a distancia y, sobre todo, del teletrabajo, al no recogerse en la normativa legal vigente en dicho momento alusión alguna al fenómeno del teletrabajo. No obstante, como ya se adelantó, esta situación ha sufrido un cambio radical a raíz de la irrupción de la pandemia derivada del COVID-19, la cual, ha constituido lo que la doctrina ha denominado como un «*hecho social total*<sup>156</sup>» en el sentido de que la misma “*impacta y convulsa el conjunto de las relaciones y estructuras sociales, y conmociona a la totalidad de los actores (políticos, sociales y económicos), de las instituciones y de los valores de la sociedad, planteando una exigencia de recomposición de la cohesión social*<sup>157</sup>”. En particular, en lo que en este estudio nos interesa, la pandemia dio lugar a una expansión masiva y sin precedentes en el uso del teletrabajo, tanto en nuestro país como en el resto de Estados Miembro de la Unión Europea:

**Gráfico 2.** Ocupados que trabajan desde casa (%)



<sup>156</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: “El derecho a la salud y a la asistencia sanitaria en los ordenamientos interno e internacional” en MONEREO PÉREZ, J.L. RIVAS VALLEJO, P., MORENO VIDA, M.N., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., (Dirs.) *et al: Salud y Asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, tomo II, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 41.

<sup>157</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, cit., pp. 24-25.

**Fuente:** Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad<sup>158</sup>

Tal y como puede extraerse del presente gráfico, si bien cada país presentaba antes de la pandemia una tendencia relativamente lineal en lo que al uso y aplicación del teletrabajo se refiere, en todos ellos puede verse que la pandemia rompió de manera radical y definitiva dicha tendencia. Así, mientras que en el año 2019 el aumento en el número personas que trabajaban desde el domicilio seguía una tendencia creciente, pero con un crecimiento poco significativo<sup>159</sup>, habiendo pasado respecto años anteriores de un índice de 4,3% a un 4,8% en el caso de personas que prestan sus servicios habitualmente por medio de esta forma de trabajo, y de un 3,2% a un 3,5% en el caso de personas que únicamente lo hacían de manera ocasional<sup>160</sup>. En el año 2020 podemos ver una ruptura en dicha tónica, multiplicándose por tres el número de personas que pasaron a prestar sus servicios por medio del teletrabajo, especialmente durante los periodos de confinamiento. De este modo, cerca de la mitad de los establecimientos incorporaron esta modalidad de trabajo, afectando en términos medios a un 49,7% de la plantilla que habría tenido que incorporarse a la modalidad de trabajo a distancia<sup>161</sup>. Sin embargo, como refleja el gráfico anterior, ello no ha cambiado el hecho de que España sigue situándose a la cola de los países de la Unión Europea en lo que al número de empresas y trabajadores sometidos a esta forma de trabajo se refiere<sup>162</sup>.

---

<sup>158</sup> *Cfr.* Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad: “Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE”, *cit.*

<sup>159</sup> *Vid.* OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, 2020, p. 8, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

<sup>160</sup> Así puede verse en el Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, en el estudio titulado “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

<sup>161</sup> *Vid.* Instituto Nacional de Estadística. “Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020”, p. 5, disponible en: [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0320.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf)

<sup>162</sup> Así puede verse en Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: “El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia”, 2022, p. 6, disponible en: [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-05/teletrabajo\\_en\\_espana.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-05/teletrabajo_en_espana.pdf), el cual muestra que pese al avance que ha supuesto la pandemia en materia de teletrabajo en nuestro país, España sigue presentando “el décimo porcentaje más bajo de la Unión Europea” en el número de personas que comenzaron a teletrabajar a raíz de la pandemia.

Dicho cambio, se debió especialmente a las medidas que en nuestro país fueron adoptadas para revertir y paliar la incidencia que la pandemia estaba teniendo en el ámbito económico y empresarial y que fueron instauradas por medio de la aprobación de un conjunto de normativas de emergencia.

Entre dichas medidas, cabe destacar el fomento de la adopción del teletrabajo al ser esta prácticamente la única modalidad de trabajo que permitía aunar los dos objetivos esencialmente perseguidos por el Gobierno durante la pandemia, que no eran otros que reducir el impacto que los cierres empresariales y la paralización de las actividades calificadas como no esenciales estaban teniendo desde un plano de vista económico, buscando en consecuencia medidas que permitieran lograr garantizar la continuidad de la labor productiva, y por otro lado, evitar la propagación del virus y garantizar una adecuada protección de la salud y seguridad de la ciudadanía. De ahí el protagonismo que, durante la pandemia, tuvo el teletrabajo.

Y en el mismo sentido, fue precisamente el impulso del mismo ocasionado por la pandemia lo que evidenció una cuestión que ya había venido siendo proclamada por la doctrina desde la promulgación de las primeras normas en esta materia, y que no era otra que la inexistencia de un marco normativo que permitiese garantizar la adecuada protección de los teletrabajadores. Cuestión que, tal y como veremos en los apartados siguientes, dio lugar a la aprobación de la primera norma en nuestro país destinada a regular en su integridad el trabajo a distancia como una forma de organización de la labor productiva.

### 3.2. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Desde finales del año 2019, fueron en aumento el número de noticias que evidenciaban la inminente llegada de una enfermedad, denominada COVID-19, que se había mostrado especialmente preocupante por su rápida propagación y graves efectos

sobre la salud de las personas<sup>163</sup>, no habiendo sido hasta el 31 de enero del año 2020 cuando se detectó en España el primer caso de esta enfermedad<sup>164</sup>. El aumento radical de los contagios a lo largo del primer trimestre del año 2020 y la expansión cada vez mayor de la pandemia al resto de países de nuestro entorno, dio lugar a que la Organización Mundial de la Salud -en adelante OMS- declarase el 11 de marzo del año 2020 el COVID-19 como una pandemia mundial<sup>165</sup>.

A raíz de dicha declaración, España aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 -en adelante y para abreviar RD 463/2020-. Por medio de este Real Decreto, se declaró en nuestro país el Estado de Alarma, limitando con ello considerablemente la libre circulación de las personas (salvo casos concretos y legalmente establecidos<sup>166</sup>) y suspendiendo asimismo buena parte de las actividades productivas o comerciales<sup>167</sup>. En principio, la duración de dicho estado de alarma se fijó, en virtud del art. 3 de dicha norma en quince días naturales, sin embargo, sucesivamente y a través de diversas resoluciones se fue prorrogando su duración<sup>168</sup>.

---

<sup>163</sup> OMS: “Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19”, 2021, disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>

<sup>164</sup> Vid. Notas de prensa: El Centro Nacional de Microbiología confirma un caso de coronavirus en La Gomera, disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=5036> [Consultado el 29/12/2021].

<sup>165</sup> Vid. OMS: “Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020”, 2020, disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

<sup>166</sup> Vid. Art. 7 RD 463/2020.

<sup>167</sup> Vid. Art. 10 y Anexo RD 463/2020.

<sup>168</sup> En primer lugar, por medio del Real Decreto 476/2020, se prorrogó en los mismos términos el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020. A continuación, el Real Decreto 487/2020 amplió dicha prórroga hasta las 00:00 horas del día 26 de abril de 2020. Posteriormente, se prorrogó hasta las 00:00 horas del día 10 de mayo de 2020 por medio del Real Decreto 492/2020. Las prórrogas se siguieron sucediendo en el tiempo por medio de sucesivos reales decretos hasta el 21 de junio de 2020 a las 00:00 por medio del Real Decreto 555/2020. Además, ante las sucesivas olas de la pandemia fueron declarados un segundo (Real Decreto 900/2020, de 9 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para responder ante situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2) y tercer estado de alarma (Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2). Una cronología completa de los sucesivos Estados de alarma, con un resumen de sus medidas y su duración se encuentra disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/covid-19/Paginas/estado-de-alarma.aspx>



Días más tarde, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 -en adelante RD 8/2020-. Este Real Decreto evidenció la necesidad de incorporar en nuestro país una serie de medidas estabilizadoras que permitieran paliar las graves repercusiones económicas de la pandemia, ya que, además de la evidente caída de la demanda externa, las rígidas restricciones adoptadas por medio del RD 463/2020 dieron lugar también a una caída de la demanda interna<sup>169</sup>.

Con el fin de mostrar la incidencia que la pandemia ha tenido desde un punto de vista laboral, cabe destacar que solo en el primer trimestre del año 2020 el número de ocupados disminuyó en 285.600 personas, siendo este el mayor descenso en nuestro país desde 2013<sup>170</sup>. No obstante, estas cifras no muestran de manera total el impacto que el COVID-19 tuvo en nuestro mercado laboral, ya que al comenzar la misma en el mes de marzo su incidencia real en el empleo quedó paliada en los datos de dicho trimestre. Por lo tanto, si tomamos también en consideración los datos referentes al segundo trimestre de ese mismo año podemos ver como el número de ocupados disminuye en este caso en un total de 1.074.000 personas respecto al trimestre anterior<sup>171</sup>, por supuesto sin incluir en esta cifra a las personas que se encontraban incluidos en un expediente de regulación temporal del empleo -en adelante y para abreviar ERTE- .

Como puede extraerse del conjunto de datos analizados, la pandemia tuvo una incidencia en el mercado laboral sin precedentes en la historia de nuestro país, debiendo de remontarnos a datos del año 2009 (año en el cual se notó la incidencia que crisis financiera del año 2008 tuvo en el mercado laboral), para poder encontrar cifras similares, al haber disminuido en dicha crisis del año 2009 el número de ocupados en un total de

---

<sup>169</sup> En concreto dispone el RD 8/2020 que todas las circunstancias enumeradas *“se traducen en una perturbación conjunta de demanda y oferta para la economía española, que afectará a las ventas de las empresas, generando tensiones de liquidez que podrían derivar en problemas de solvencia y pérdida de empleos si no se adoptan medidas urgentes de estabilización”*.

<sup>170</sup> Cfr. INE: “Encuesta de población activa: primer trimestre de 2020”, 2020, p. 3, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0120.pdf>.

<sup>171</sup> Cfr. INE: “Encuesta de Población Activa: segundo trimestre de 2020”, 2020, p. 3, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>.

766.000 personas durante el primer trimestre del año 2009<sup>172</sup>, cifra que, en consecuencia, no llega ni tan siquiera a acercarse al número de ocupados que perdieron su empleo en dicho segundo trimestre del año 2020 a raíz de la pandemia del COVID-19.

No obstante, y pese a la patente incidencia que la pandemia tuvo, tanto desde un punto de vista económico como empresarial, la prioridad en dicho momento histórico seguía siendo el garantizar la salud y seguridad de los ciudadanos. Por todo ello, la medida protagonista en España, y así se refleja en el RD 8/2020<sup>173</sup>, por ser la única que aunaba ambos objetivos enunciados<sup>174</sup>, fue el teletrabajo. En concreto, cabe resaltar el contenido de dos de los preceptos de dicha norma.

En primer lugar, el art. 6 RD 8/2020, el cual vino a establecer en nuestro país el denominado como «*plan MECUIDA*» en aras de garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar durante la situación de emergencia derivada del COVID-19. En particular, dicha norma vino a recoger el derecho de los trabajadores sujetos a deberes de cuidado con su cónyuge, pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, a “*acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma..., cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19*”<sup>175</sup>, especificando en el apartado segundo de dicho artículo que concurren dichas circunstancias en tres supuestos específicos. En primer lugar, en el caso de que el trabajador tuviese que cuidar (como consecuencia directa del COVID-19) a cualquiera de las personas recogidas en dicha lista. En segundo lugar, cuando como consecuencia del cierre de los centros educativos o de otra naturaleza a través de las medidas de contención sanitaria, el trabajador tuviese que encargarse del cuidado de los mismos. O, finalmente, cuando la persona encargada del cuidado de estos no pudiese seguir haciéndolo por causas

---

<sup>172</sup>Cfr. INE: “Encuesta de Población Activa: primer trimestre de 2009, 2009, p. 1, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0109.pdf>

<sup>173</sup> La propia exposición de motivos del RD 8/2020 dispone que “*se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia*”.

<sup>174</sup> Estos objetivos han sido también plasmados en la exposición de motivos del RD 8/2020, al establecer el mismo como objetivos “*primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad*”.

<sup>175</sup> Cfr. Art. 6.1 RD 8/2020.

justificadas relacionadas con el COVID-19. En todos los casos citados, el trabajador podía acudir a cualquiera de las dos vías señaladas, esto es la reducción de la jornada de trabajo o la adaptación de la misma, estableciéndose expresamente en el segundo de dichos supuestos que “*el derecho a la adaptación de la jornada..., puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19*<sup>176</sup>”. Por lo tanto, se recogió ya en este punto la posibilidad de acogerse a la modalidad de teletrabajo para proteger al derecho a la conciliación de la vida personal y familiar<sup>177</sup>.

En segundo término, cabe subrayar el contenido del art. 5 RD 8/2020, que vino a establecer lo siguiente: “*las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación*

---

<sup>176</sup> Cfr. Art. 6.1 párrafo tercero RD 8/2020.

<sup>177</sup> Cuestión que si bien constituye un fin sin duda loable por parte del legislador, no supone ninguna novedad en nuestro sistema jurídico, al haberse recogido ya dicha medida por medio de la modificación del art. 34. 8 ET acometida por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación - en adelante y para abreviar RDL 6/2019-. Así lo recoge JURADO SEGOVIA, A.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar a la luz de las recientes reformas normativas”, en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 309.

*temporal o reducción de la actividad*”. Por lo tanto, por medio del mismo, se recogió legalmente en nuestro país, durante la vigencia del Estado de Alarma<sup>178</sup>, la prioridad del teletrabajo frente a medidas más radicales que implicasen la reducción parcial de la jornada de trabajo o, en el peor de los casos el cese permanente del mismo ya fuese de manera total por medio del despido, o temporal por medio de una suspensión de la relación contractual.

En este punto, no podemos obviar el papel también protagonista que tuvieron en nuestro país los denominados ERTE. En concreto, datos del Instituto Nacional de Estadística -en adelante INE- muestran que durante el Estado de Alarma cerca de un 40% de los establecimientos solicitaron un ERTE para todos o parte de sus trabajadores, llegando este porcentaje hasta la preocupante cifra de un 52% en sectores donde el teletrabajo no podía ser implantado por la propia naturaleza de la actividad productiva, como son la hostelería o el transporte<sup>179</sup>. Por lo tanto, ambas medidas (teletrabajo y ERTE) fueron las claras protagonistas durante el periodo de vigencia de la pandemia, especialmente durante el periodo de confinamiento de la población.

Además, dado que la mayoría de las empresas nunca habían utilizado esta modalidad de trabajo antes de la pandemia, se incluyó por medio del art. 5 RD 8/2020 una medida de flexibilización, de modo que todas aquellas empresas que no hubiesen previsto y aplicado antes de la irrupción de la pandemia del COVID-19 la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo como una forma de organización de la actividad productiva en sus centros empresariales, no tendrían la obligación de realizar la evaluación de riesgos conforme a lo previsto en el art. 16 de la LPRL, bastando en este caso (como consecuencia de la situación de extraordinaria excepcionalidad que se estaba

---

<sup>178</sup> O incluso como señalan algunos autores, de cara a garantizar su prioridad incluso una vez finalizado el Estado de Alarma, ello en el marco del denominado Plan de Transición hacia una nueva normalidad, oportunidad que, en nuestra opinión (y sobre la base de la reducción de la cifra de teletrabajadores, que progresivamente retornan a la actividad presencial), no ha sido aprovechada, quedando desplazada, al menos por el momento, la idea de que el teletrabajo devenga en una de las principales formas de prestación de la labor productiva en nuestro país, en el cual sigue predominando la presencialidad. Cfr. GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, cit., pp. 176-177.

<sup>179</sup> Véase al respecto la información estadística ofrecida por el INE: “Indicador de Confianza Empresarial (ICE), módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19: segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021”, disponible en: [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0121.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf)

viviendo) una simple autoevaluación que debería ser realizada “*voluntariamente*<sup>180</sup>” por el propio trabajador.

En definitiva, dada la situación excepcional en la cual se inserta esta disposición y la finalidad específica de la misma de ofrecer una solución temporal que permitiera paliar los efectos de la pandemia, esta norma incorpora una serie de particularidades que no se corresponden con los principios generales característicos del trabajo a distancia tanto en el marco nacional como europeo, y que en consecuencia, hacen necesario acometer un análisis detenido tanto del contenido como de los efectos que la adopción de dicha norma tuvo desde un punto de vista laboral.

Así, en primer lugar cabe destacar que el artículo 5 RD 8/2020 por medio de su párrafo segundo lo que viene a recoger es una “cuasiobligatoriedad<sup>181</sup>” de adoptar el teletrabajo, al establecer dicho precepto la obligación del empresario de adoptar, con carácter prioritario, aquellos sistemas de organización que permitiesen mantener activa la actividad productiva<sup>182</sup>, en especial, por medio de la adopción del trabajo a distancia, y, estableciendo como límite que dichas adaptaciones resultasen en todo caso técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación fuese proporcionado.

No nos encontramos, por tanto, ante una total eliminación del principio de voluntariedad sino en todo caso “ante una situación que podría ser calificada como un *«rebus sic statibus provisional»* o, si se prefiere, como una suspensión temporal del régimen ordinario de derechos y obligaciones legales y/o convencionales y/o

---

<sup>180</sup> Cfr. Art. 5.3 RD 8/2020.

<sup>181</sup> Cfr. SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 57.

<sup>182</sup> Referencia que realmente carece de sentido, ya que además del trabajo a distancia y su modalidad específica de teletrabajo, no existían ni existen actualmente otras modalidades de trabajo o herramientas (salvo el trabajo presencial que no constituía una opción válida en el periodo de vigencia de esta normativa excepcional ante las limitaciones de movilidad y laborales impuestas durante la pandemia) que permitiesen continuar la actividad productiva. Por lo tanto, el precepto analizado realmente establece una obligación de adoptar en los casos que sea posible la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

contractuales<sup>183</sup>”. Asimismo, cabe subrayar que dicha obligación no operaba de manera ilimitada, no pudiéndose imponer, tal y como se ha señalado, el teletrabajo en todos los casos, teniéndose que atender al caso concreto y en particular, a que dichos ajustes cumpliesen el requisito de proporcionalidad y razonabilidad. De este modo, si la propia naturaleza de la actividad productiva desempeñada por la empresa hacía que no resultase posible técnicamente la realización de la misma por medio de esta modalidad de trabajo a distancia o, incluso si aun siendo posible dicho cambio en el modo de prestación (entiéndase de presencial a telemática) requería una inversión en equipos y medios necesarios para su adopción que no resultase razonable ante la temporalidad de la medida, la empresa podía optar por adoptar otras medidas alternativas a esta, aun cuando las mismas resultasen más perjudiciales para el trabajador.

Cabe subrayar que las medidas recogidas en el RD 8/2020, y en particular en el art. 5 del mismo, constituyen una serie de mecanismos meramente temporales dirigidos a responder a una situación de emergencia, lo cual precisamente justifica que el legislador desplazase el requisito de la voluntariedad en el teletrabajo en el marco de dichos mecanismos extraordinarios. Empero, ello no obsta a que la celeridad y urgencia con la cual han sido aprobadas estas normas haya provocado que presenten importantes carencias y lagunas que, pese a su carácter meramente transitorio, han terminado dando lugar a dudas interpretativas y debates doctrinales que finalmente han obligado a acudir a la doctrina judicial para aportar luz a los mismos. En particular, uno de los puntos que ha sido especialmente criticado por la doctrina en la redacción del art. 5 RD 8/2020 ha sido la utilización por parte del mismo de términos indeterminados o genéricos como son el deber del empresario de adoptar “*medidas oportunas*” o la excepción a la obligación de adoptar el teletrabajo como medida prioritaria a la cesación temporal o reducción de la actividad cuando ello no resultase “*técnica y razonablemente posible*” o no implicase un “*esfuerzo proporcionado*”. Ello unido a la ausencia en la normativa de un criterio objetivo de medición<sup>184</sup> específico y adecuado para concretar cuando se dan dichos

---

<sup>183</sup> FALGUERA BARÓ, M.A.: “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la Covid-19 respecto al régimen contractual laboral”, en *Revista Ciudad de Trabajo. Actualidad Iuslaboralista*, cit., p. 133.

<sup>184</sup> Cfr. VILA TIERNO, F.: “Definición y delimitación del trabajo a distancia: el teletrabajo” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación*

requisitos, ha desembocado en nuestro país, tal y como hemos señalado, en la existencia de importantes dudas interpretativas a la hora de determinar cuando la empresa había incumplido lo dispuesto en esta normativa de emergencia y cuando realmente el teletrabajo no colmaba las necesidades de la empresa o resultaba desproporcionado, haciendo en consecuencia necesario recurrir a mecanismos como los ERTE. Ante esta situación, surgieron también una serie de pronunciamientos judiciales destinados a corregir dicha deficiencia en la normativa laboral<sup>185</sup>.

---

*tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 632.

<sup>185</sup> Así puede verse, entre otras, en la Sentencia de la Audiencia Nacional -en adelante y para abreviar SAN- de 29 de junio [SAN 1471/2020] mediante la cual se permitió a una empresa del sector automovilístico acogerse al mecanismo del ERTE en lugar de a la modalidad de teletrabajo. El razonamiento en el que fundamentó la Audiencia su decisión se basó en que *“la implementación y priorización del teletrabajo durante la pandemia que estamos padeciendo obedece, principalmente, a motivos sanitarios..., mientras que la suspensión adoptada, obedece a un objeto diferente, esto es, ajustar el volumen de plantilla a la actividad efectiva de la empresa. Y resulta carente de toda lógica suponer que la situación de crisis patronal que pudiera implicar un excedente coyuntural plantilla desaparezca por el hecho de que los servicios se presten en régimen de teletrabajo”*. Añadiendo que esta empresa priorizó en la manera de lo posible la adopción del teletrabajo, tanto durante el periodo de consultas como en las propuestas y ofertas realizadas por la misma. Por el contrario, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia -en adelante y para abreviar STSJ- de Zaragoza de 17 de noviembre de 2020 [AR 496/2020], el Tribunal condenó a la empresa por la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de la demandante, al quedar patente que la empresa trató de manera desigual a la trabajadora demandante, la cual fue incluida en el ERTE incoado por la empresa y dos compañeras de la misma, que teniendo circunstancias familiares y personales análogas a las de la demandante no fueron incorporadas en el mismo y se les permitió teletrabajar, adquiriendo para ello la empresa un ordenador portátil que les fue facilitado a estas trabajadoras. La razón en la que fundamentó la empresa su decisión fue la carencia de medios económicos y técnicos que no le permitían adquirir más ordenadores y, por tanto, facilitarle uno a la demandante. A estos hechos cabe añadir que meses más tarde y tras alegar dichas causas económicas, la empresa adquirió otro ordenador portátil. Por todo ello concluyó el Tribunal que *“el trato desigual dado por la empresa a la demandante y a sus dos compañeras..., y la no razonabilidad de la causa económica alegada para justificar la negativa a facilitar un portátil a la actora para trabajar a distancia, hacen concluir que la empresa no trató igual, sin causa justificada, a la demandante que a otras trabajadoras de la empresa”*. Por lo tanto, para determinar que la negativa de una empresa a la adopción del teletrabajo es o no proporcional habrá que atender al caso concreto y valorarse todas las circunstancias que concurren: situación económica de la empresa, recursos técnicos disponibles, viabilidad en la adopción de esta modalidad de trabajo, etc. En este sentido, LÓPEZ BALAGUER, M.: *“El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19”*, en *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, cit., p. 67, señala que dicha imposibilidad técnica o falta de proporcionalidad podrá por ejemplo alegarse cuando al adopción del teletrabajo suponga *“una inversión económica extraordinaria”*. Entendiendo RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *“Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”* en *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021, p. 117 que se entiende que concurre dicha obligación si el empresario cuenta *“con posibilidades técnicas y el montante pecuniario de la inversión exigida fuera admisible, sin poder entrar a valorar la viabilidad desde el punto de vista productivo ante una posible reducción de la demanda o un descenso de la rentabilidad por la falta de experiencia y de planificación estratégica en cuanto a objetivos y cronogramas a aplicar en la nueva situación”*.

En todo caso, dicha cuasiobligatoriedad se alzó como una característica inherente al teletrabajo de emergencia, operando las misma de manera bidireccional o recíproca, en el sentido de que no solo la empresa se encontraba obligada a ofrecer esta forma de trabajo cuando, en los términos legalmente establecidos ello fuese posible, razonable y proporcionado, sino que también el trabajador se encontraba obligado a aceptar la misma<sup>186</sup>, al constituir esta una medida excepcional y dirigida a un fin mayor, como es el de preservar la economía nacional<sup>187</sup>, y por otro lado, la propia salud y seguridad del trabajador.

De manera más específica, y como se extrae del art. 5 RD 8/2020, recae sobre la empresa, siempre y cuando ello fuese posible en los términos señalados, el deber de ofertar el teletrabajo con carácter prioritario a otras medidas dirigidas a paliar la incidencia de la pandemia, estando en consecuencia el trabajador obligado a pasar a prestar sus servicios por medio de la citada modalidad, y en particular, desde su domicilio<sup>188</sup>. En cuanto a las obligaciones impuestas en dicha norma a los empresarios para realizar dicha transición del desempeño de la labor en los centros empresariales al teletrabajo cabe subrayar que no se ha recogido en dicha norma obligación, trámite o formalidad alguna en dicho proceso de cambio. Tampoco se impone, como ya se ha señalado, obligación o requisito alguno en materia de prevención de riesgos laborales, ello pese a los especiales riesgos que en esta materia surgen en aras de garantizar una adecuada y suficiente protección a los teletrabajadores, precisamente como consecuencia de realizar los mismos su labor desde su propio domicilio con las limitaciones que ello implica en materia de inspección y control por parte de la Inspección de Trabajo ante el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, cuestión que por su relevancia será posteriormente desarrollada en profundidad.

Siguiendo la misma línea interpretativa, tampoco el trabajador podía oponerse a pasar a desarrollar su labor por medio de dicha forma de trabajo, no estableciéndose en

---

<sup>186</sup> Cfr. SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. p. 57.

<sup>187</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia”, en *Revista de Jurisprudencia*, cit., p. 2.

<sup>188</sup> No olvidemos el marco en el cual se inserta el RD 8/2020 en el cual la población se encontraba confinada en aras de frenar el avance de la pandemia.



este punto excepción alguna en el citado precepto. No obstante, cabe entender que cabría oponerse a teletrabajar cuando concurren razones justificadas para ello. Ante el vacío normativo existente en este punto, resulta de nuevo obligado acudir a lo dispuesto por la doctrina, habiendo entendido la misma que son dos las posibles causas justificativas<sup>189</sup>. En primer lugar, cuando concorra una extralimitación en la oferta empresarial, en el sentido de que el empresario haya aprovechado dicho tránsito del trabajo presencial al teletrabajo derivado de una situación de emergencia como es la pandemia del COVID-19 para imponer al trabajador unas condiciones de trabajo significativamente diferentes a las plasmadas en su contrato de trabajo, y, por supuesto, fuera de los límites del *ius variandi* empresarial. O, en segundo lugar, cuando no exista forma alguna en la que el trabajador pueda prestar sus servicios por medio de dicha forma de trabajo, como es, a título ejemplificativo cuando el mismo carezca de los medios técnico o muebles necesarios para ello y la empresa se niegue a proporcionárselos<sup>190</sup>. En consecuencia, y al igual que ocurriría ante la negativa por parte del del empresario, cabría entrar a analizar cada caso concreto para determinar cuando la negativa del trabajador se encuentra en dichos términos justificada, y cuando, por el contrario, carece de toda fundamentación jurídica y legal, incurriendo en consecuencia el trabajador en un incumplimiento contractual con las posibles consecuencias de ello derivado.

En segundo lugar, cabe subrayar la medida flexibilizadora que el tercer párrafo del art. 5 RD 8/2020 incorpora en materia de prevención de riesgos, en virtud de la cual “*se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora*”. De este modo se realiza una atenuación temporal de las obligaciones formales impuestas al empresario para implantar el teletrabajo como una forma más de organización de la labor productiva, bastando con que el trabajador realizase dicha autoevaluación en materia de prevención para dar por

---

<sup>189</sup> Al respecto *Cfr.* LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia”, en *Revista de Jurisprudencia*, *cit.*, p. 3.

<sup>190</sup> *Vid.* SANGUINETI RAYMOND, W.: “¿La hora del teletrabajo?”, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 66, 2020.

cumplida dicha obligación. No obstante, de dicha atenuación únicamente pudieron beneficiarse aquellas empresas que, como consecuencia de la irrupción del COVID-19 se vieron obligadas a implantar dicha forma de trabajo de manera abrupta y sin experiencia previa alguna. Por lo tanto, lo que se trató de lograr por medio de la misma, aun cuando ello supusiese atenuar las escasas obligaciones que en materia de prevención se imponen en materia de teletrabajo, era facilitar al empresario la transición a dicha forma de trabajo que además, como hemos señalado, deja durante la pandemia de ser en una opción para pasar a constituir una obligación bilateral para ambas partes de la relación contractual dada la excepcional situación en la que se enmarca. En este sentido, y para poder comprender la naturaleza de dicha excepción, conviene no olvidar la composición y naturaleza de nuestro tejido empresarial, ya que en la adopción del teletrabajo no solo repercuten las propias características del trabajador y de su domicilio (como puede ser sus habilidades y competencias en el uso de las TICS o la existencia de un espacio en el domicilio acondicionado adecuadamente y con los medios necesarios para el desempeño de la labor productiva por medio de dicha forma de trabajo), sino que además, la posibilidad o no de optar por el teletrabajo dependerá del propio tipo de trabajo a realizar (lo cual a su vez depende del sector en el cual se inserte la empresa) y del grado de preparación que para ello presente la empresa en cuestión en la cual se inserta el trabajador<sup>191</sup>. Centrándonos en este último punto, y sobre la base de los escasos datos que en materia de teletrabajo han sido publicados en nuestro país, vimos ya cómo se produjo un aumento sin precedentes en el número de empresas que adoptaron esta forma de trabajo, a pesar de lo cual, sigue siendo llamativo el número de empresas que no se han acogido a esta forma de trabajo durante el citado periodo de tiempo bien porque su actividad profesional excluía dicha posibilidad, bien porque las mismas no se encontraban preparadas técnicamente para ello. En particular, datos recientes muestran que un 68'1% de las empresas encuestadas en nuestro país no adoptaron dicha forma de trabajo porque las características de su empresa lo impedían y un 11% ha afirmado que la razón se encontró en la falta de medios para poder acudir a dicha forma de trabajo<sup>192</sup>. Ello no es

---

<sup>191</sup> Así lo recogen BRINDUSA, A., COZZOLINO, M. Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Revista Boletín Económico-Banco de España*, núm. 2, 2020, p. 6.

<sup>192</sup> Así se ha recogido en estudio realizado por la Cámara de Comercio de España denominado “Necesidades de las empresas en materia de recursos humanos en un entorno post-covid”, 2022, p. 26, disponible en: <https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/estudio-necesidades-empresas-en-rrhh-enero-2022.pdf>. En el mismo sentido puede verse en Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad : “El

de extrañar si se tiene en cuenta que en nuestro país predominan las pequeñas y medianas empresas<sup>193</sup> -en adelante y para abreviar PYMES-, siendo estas precisamente las que suelen presentar un menor grado de digitalización<sup>194</sup> y donde en consecuencia, el teletrabajo presenta una menor relevancia<sup>195</sup>. De manera más concreta, existen datos que muestran que el teletrabajo ha sido en mayor medida implantado en nuestro país por empresas de 50 o más empleados<sup>196</sup>, habiéndose incrementado además dicho porcentaje progresivamente a lo largo de los últimos años<sup>197</sup>.

---

teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia”, *cit.*, p.10, donde se recoge como “12 millones de personas (65% de la población ocupada) disponen de un empleo que no les permite teletrabajar, ya sea por tratarse de una industria de producción de bienes materiales (como la agricultura, la industria manufacturera o la construcción) o de un sector en el que prime la atención física al público”.

<sup>193</sup> Así lo recoge COLL MORALES, F.: “El tejido productivo en España, una debilidad”, Fundación Civismo, 2021, p.11: “El tejido productivo español se caracteriza por el hecho de que las pequeñas y medianas empresas ocupan en él un lugar muy destacado. Así, las pymes representan el 99,88%, dejando un exiguo 0,12% a las grandes compañías”.

<sup>194</sup> Así se ha reflejado en múltiples noticias en nuestro país: “mientras que las multinacionales y las grandes empresas se han adaptado de forma mucho más rápida, a las PYMES aún les falta un largo camino por recorrer”. Notas de prensa: “Digitalizar las PYMES, el gran reto pendiente después de la pandemia”, disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2022/10/07/633f7869468aeb53188b46b1.html> [Consultado el 01/11/2022]. También se ha señalado que “la asimetría existente entre las grandes empresas y las pymes podría suponer una pérdida de valor y de solvencia del tejido empresarial de las pequeñas empresas”. Notas de prensa: “La digitalización de las pymes, un eje estratégico para la recuperación”, disponible en: <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/la-digitalizacion-de-las-pymes-un-eje-estrategico-para-la-recuperacion-economica/> [Consultado el 31/10/2022]. En la misma línea: “la cultura del presencialismo que impregna la cultura laboral española, unido a la particularidad del tejido empresarial español (muy fragmentado y con empresas muy pequeñas) provoca que el 75% de las PYMES no crea que el teletrabajo aporte ventajas”. Notas de prensa: “El teletrabajo no llega a todos: las PYMES no pueden”, disponible en: <https://www.larazon.es/economia/20220116/bbr3acd nazbrpjamuzva6d gfy.html> [Consultado el 10/09/2022], entre otras.

<sup>195</sup> Así, si bien existen estudios donde se indica que las pequeñas empresas son las que usan en mayor medida dicha forma de empleo, esta afirmación queda vacía de contenido si se entra a analizar con mayor detalle el tipo de trabajo al cual alude, y es que, si nos centramos específicamente en el trabajo asalariado queda demostrado como “el teletrabajo es más frecuente en las empresas de tamaño medio (entre 50 y 250 empleados)”. *Cfr.* BRINDUSA, A., COZZOLINO, M. Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Revista Boletín Económico-Banco de España*, *cit.*, p. 6.

<sup>196</sup> En el cual “el 82,5% de ellas aplicaron estas condiciones laborales durante el año 2020”. *Cfr.* Cámara de Comercio de España: “Necesidades de las empresas en materia de recursos humanos en un entorno post-covid”, *cit.*, p. 21.

<sup>197</sup> “Según los datos de la EPA, en el período 2009-2019 la proporción de empleados con teletrabajo en empresas con más de 50 trabajadores pasó del 16% a casi el 20%”. *Vid.* BRINDUSA, A., COZZOLINO, M. Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Revista Boletín Económico-Banco de España*, *cit.*, p. 8.

Por consiguiente, consciente el legislador del limitado número de empresas que en nuestro país ya habían tenido experiencias previas a la pandemia con el trabajo a distancia o teletrabajo y de la existencia de dichos problemas de carácter estructural presentes en nuestro marco productivo en aras de lograr un fomento del teletrabajo generalizado que permitiese afrontar las graves consecuencias derivadas de la expansión de la pandemia, limitó temporalmente las obligaciones legales impuestas a los empresarios para la adopción de esta forma de trabajo<sup>198</sup>. Asimismo, plasmó en el propio RDL 8/2020 un conjunto de medidas destinadas a promover la adaptación de estas empresas al teletrabajo, aludiendo específicamente en su EM a la *“la creación del portal Acelera PYME, la ampliación de la red de Oficinas de Transformación Digital, la puesta en marcha del programa Acelera PYME-Talento con colaboración de Cámara de Comercio y otros agentes públicos y privadas, de asesorar y formar a las PYME en estas materias, así como la creación de una línea de ayudas a las PYME tecnológicas para apoyar sus esfuerzos de I+D+i. Se prevé asimismo dotar a las empresas de una financiación de hasta 200 millones de euros a través del Instituto de Crédito Oficial para atender las necesidades financieras de las pymes en sus actividades e inversiones, para la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización entre otras y, en particular, para la dotación de soluciones de trabajo no presencial, etc”*.

Por último, otro de los puntos que generó importantes debates en la aplicación práctica del art. 5 RD 8/2020 fue precisamente el periodo de validez o vigencia del mismo. Así, si bien en un primer momento se dispuso por medio de la disposición final décima de dicha norma que las medidas previstas en el mismo se mantendrían hasta un mes después del fin de la vigencia del Estado de Alarma (sin perjuicio de las posibles prórrogas posteriores adoptadas), el mismo fue progresivamente viendo ampliada su

---

<sup>198</sup> No obstante lo que no queda claro es que, más allá del momento de aprobación del RD 8/2020 y en particular en cada una de las sucesivas prórrogas de la misma, deba de entenderse también atenuada dicha obligación en materia de prevención de riesgos laborales -en adelante PRL-, así como otras limitaciones en materia de teletrabajo como fue el permitir a las personas que pasaron a desarrollar su labor por medio de esta forma de trabajo utilizar sus propias herramientas y dispositivos electrónicos. En nuestra opinión, el afirmar este hecho supondría desnaturalizar por completo el teletrabajo ya que no puede alegarse dicha excepcionalidad durante el largo periodo de presencia que tuvo la pandemia del COVID-19 en nuestro país, ya que durante el mismo han podido adoptarse otra serie de medidas o incluso se ha aprobado una normativa específica en materia de trabajo a distancia. En este sentido LÓPEZ BALAGUER, M.: “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19”, en *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, cit., p. 673.

vigencia conforme avanzaba la pandemia del COVID-19. De este modo, por medio del art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo -en adelante y para abreviar, RDL 15/2020-, se amplió el plazo de vigencia de los arts. 5 y 6 del RD 8/2020 a los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia inicial del mismo, lo que significa que el mismo mantendría su vigencia durante un periodo de tres meses tras la finalización del Estado de Alarma<sup>199</sup>. En consecuencia, al haber finalizado el Estado de Alarma el día 9 de mayo del año 2021 en virtud del art. 15 del Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 -en adelante RD 956/2020-, la vigencia del artículo 5 RDL 8/2020 se extendió en el tiempo durante los citados tres meses, esto es, desde el 9 de mayo del año 2021 hasta el 9 de agosto de dicho mismo año, momento a partir del cual, al menos teóricamente, dejó de regir dicha normativa excepcional en materia de teletrabajo. Sin embargo, la realidad es que no existe un momento claro en virtud del cual pueda hablarse de una desaparición del teletrabajo de emergencia ya que, si bien todo parecía indicar que el día 9 de mayo del año 2021 comenzaría la cuenta atrás para poner fin a dicho momento excepcional y empezar a pensar en el futuro del teletrabajo en nuestro país tras la experiencia vivida, con la aprobación del RD 28/2020, y en particular, con la disposición transitoria tercera del mismo, que vino a disponer que *“al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria”*. Esta disposición, si bien podría tener algún sentido en el teletrabajo que, en virtud de las medidas contenidas en el art. 6

---

<sup>199</sup> Cuestión que ha sido ampliamente criticada por la doctrina, entendiendo la misma que con esta prórroga, así como las posibles prórrogas que posteriormente podían producirse en esta materia ante la cláusula flexibilizadora recogida en todos dichos preceptos y en virtud del cual cabrían prórrogas posteriores por parte del Gobierno ante el posible avance o evolución de la pandemia, no se hace otra cosa que deslegalizar el periodo de vigencia del art. 5 RD 8/2020. Al respecto LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia”, en *Revista de Jurisprudencia, cit.*, p. 7. En el mismo LÓPEZ BALAGUER, M.: “Los derechos de conciliación en la crisis del COVID-19”, en *Revista de jurisprudencia el Derecho, cit.*, p.7.

RD 8/2020 puede adaptarse en el marco del Plan MECUIDA (al haber sido prorrogada sucesivamente la vigencia del mismo hasta el 30 de junio del año 2022), carece de toda razonabilidad jurídica en el marco del art. 5 RD 8/2020, al haber finalizado la vigencia del mismo en virtud de la normativa citada el día 9 de agosto del año 2020, y habiendo sido aprobado el RD 28/2020 el día 22 de septiembre del año 2020, y por tanto, ya finalizada la vigencia de dicho precepto en el momento de su aprobación<sup>200</sup>.

En todo caso, y pese a los defectos que hasta el momento han podido ya ponerse de manifiesto, no cabe duda de que la pandemia ofreció una oportunidad única para cambiar la concepción y trayectoria del teletrabajo en nuestro país, al impulsar “el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia<sup>201</sup>” a nivel internacional. Pese a lo cual, no debe de caerse en fáciles interpretaciones derivadas de dicha experiencia, al haber estado la misma, tal y como se ha señalado, manifiestamente marcada por el marco excepcional en el cual se inserta<sup>202</sup>, así como también, por haberse omitido en este teletrabajo de la emergencia algunos de los rasgos más característicos del mismo, como es su voluntariedad para ambas partes, y cuya omisión supone desvirtuar dicha figura.

---

<sup>200</sup> No obstante, algunos autores han justificado dicha excepcionalidad que implica aplicar a los teletrabajadores derivados de las medidas de contención del COVID-19 la normativa laboral ordinaria y no la recogida en el RDTD, mientras “estén en vigor las medidas excepcionales relativas a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (art. 22 RD-ley 8/2020) o por causa económica, técnica, organizativa y de producción (art. 23 RD-ley 8/2020) o durante el tiempo que el empleado trabaje desde su domicilio al amparo del Plan MECUIDA”. Al respecto *Cfr.* THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, p. 117. En todo caso, cabe subrayar que en el momento en el cual se enmarca el presente estudio, todas las normas citadas se encuentran ya derogadas, habiendo perdido su vigencia, tal y como se ha señalado, el art. 6 RD 8/2020 el día 30 de junio del año 2022, y los artículos 22 y 23 de dicha norma el día 30 de septiembre de 2021.

<sup>201</sup> OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, *cit.*, p. 1

<sup>202</sup> A título ejemplificativo, si bien entre las ventajas por excelencia del teletrabajo se encuentra el aumento de la productividad inherente a la misma (entre otras razones por reducirse las posibles interrupciones derivadas de la interpelación por parte de otros trabajadores), no tiene por qué ser así en la experiencia de teletrabajo derivada de la pandemia ya que, como ha señalado la doctrina, al realizar los trabajadores su labor por medio de esta forma de trabajo “sin ninguna experiencia previa en teletrabajo o con una experiencia muy limitada..., pueden experimentar una falta de claridad en cuanto a las prioridades y las tareas que deben realizar”, lo cual inevitablemente repercute en sus resultados. Al respecto *Cfr.* OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, *cit.*, p. 6. También debe de tenerse en cuenta el marco social de incertidumbre, ansiedad, miedo, difuminación de las líneas divisorias de la vida privada y personal, etc., en el cual se insertan dichos datos, y que sin duda suponen un sesgo en los mismos.

En la misma línea interpretativa, esta forma de teletrabajo ha sido implementada de manera precipitada y, en consecuencia, sin adoptar ninguna clase de medida preparatoria tanto desde el punto de vista de la formación del personal, como en lo que respecta al adecuado acondicionamiento del lugar en el cual se va a realizar la labor productiva<sup>203</sup>, comprobando que se cumplan las medidas que en materia de prevención rigen en materia de teletrabajo y que no pueden ser meramente sustituidas por una autoevaluación por parte del trabajador que, como parte débil de la relación contractual puede verse forzado a no indicar los posibles incumplimientos de la normativa legal por parte del empresario en esta materia y que, adicionalmente en caso de estar interesado el mismo en pasar a realizar su labor productiva por medio de esta forma de trabajo puede verse tentado a falsear sus respuestas en aras de conseguir dicho objetivo, aun cuando ello suponga un riesgo para su propia salud e integridad.

También se ha detectado que esta medida y la excepcionalidad de la misma, ha sido en ocasiones utilizada por el empresario en su directo beneficio, repercutiendo en consecuencia negativamente no solo en los derechos de los trabajadores sino también en su propia salud e integridad. En particular, uno de los puntos más criticados de la experiencia vivida en materia de teletrabajo ha sido el elevado coste económico que esta forma de trabajo supone para los trabajadores, cuestión que precisamente resulta novedosa en esta materia si se tiene en cuenta que tradicionalmente entre las principales ventajas asociadas a esta forma de trabajo se ha encontrado el abaratamiento de costes que la misma supone tanto para el empresario como para los propios trabajadores. Este cambio radical en la apreciación del teletrabajo por parte de los trabajadores se ha encontrado ligada a la celeridad con la cual fue implantada y que, en muchos casos dio lugar a que con el fin de propiciar la adaptación de la misma se permitiese a los trabajadores realizar su labor productiva utilizando sus propios ordenadores y otros dispositivos electrónicos<sup>204</sup>. Ello, junto a la inexistencia en dicho momento de un marco normativo suficiente en esta materia que estableciese una obligación por parte del

---

<sup>203</sup> PEIRÓ, J.M., Y SOLER, A.: *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*, Valencia, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2020, p.5.

<sup>204</sup> Cfr. LÓPEZ BALAGUER, M.: “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19”, en *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, cit., p. 673.

empresario de asumir dichos gastos extraordinarios, dio lugar a un claro incremento de los costes a soportar por los trabajadores, en contraposición a una reducción de los costes para el empresario.

Tampoco puede obviarse en este punto los conflictos y debates que, alcanzada la denominada como nueva normalidad, surgieron en el marco del retorno a la actividad productiva de carácter presencial, momento en el cual, muchos trabajadores se negaron a volver a sus puestos de trabajo en los centros empresariales solicitando mantener la modalidad de teletrabajo ante las elevadas dosis de incertidumbre y miedo aún existentes en nuestro país frente a la enfermedad del COVID-19<sup>205</sup> y justificando su negativa en la prioridad del teletrabajo legalmente establecida por medio del art. 5 RD 8/2020.

No obstante, y siendo esta la interpretación que en su mayoría ha seguido la doctrina, dicho razonamiento carece de toda validez jurídica, ya que, tal y como vimos al analizar dicho precepto, si bien es cierto que el mismo recoge dicha prioridad aplicativa del trabajo a distancia frente a otras posibles medidas destinadas a reducir el impacto de la pandemia en nuestro marco empresarial y que pudiesen ser más lesivas para el trabajador (como es el caso de la reducción de jornada o la suspensión del contrato de trabajo), nada dispone dicha norma sobre la prioridad aplicativa de dicha forma de trabajo frente al trabajo presencial<sup>206</sup>. Por lo tanto, no existe argumento alguno que, sobre la base de dicho precepto, permita respaldar la negativa del trabajador a retornar a su puesto de trabajo presencial, incurriendo en consecuencia el mismo en un incumplimiento contractual con la sanción que lleve el mismo aparejado y que, en los casos de mayor gravedad puede incluso justificar la extinción del contrato de trabajo<sup>207</sup>. Por supuesto, el

---

<sup>205</sup> Notas de prensa: “¿Puedo negarme a ir a trabajar por miedo a contagiarme del coronavirus?”, disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/16/legal/1584389103\\_658008.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/16/legal/1584389103_658008.html) [Consultado el 10/06/2020].

<sup>206</sup> Así lo ha recogido THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, p. 118, en los siguientes términos: “se trataba de una medida dirigida a mantener la actividad y garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria y nada más. Y eso se consigue tanto si se trabaja de forma presencial como a distancia”.

<sup>207</sup> Así puede verse reflejado en la STSJ de Valencia de 12 de abril de 2022 [AS 1253/2022], en la cual se recoge un supuesto en el cual un trabajador fue sancionado con una suspensión de empleo y de sueldo por haber decidido el mismo unilateralmente prestar sus servicios por medio del teletrabajo incumpliendo los reiterados avisos y requerimientos por parte de la empresa para que se reincorporase a la empresa, alegando únicamente el mismo al riesgo que suponía para su salud y la de sus compañeros asistir presencialmente a



trabajador sí que podía justificar dicha negativa cuando la empresa no hubiese adoptado las medidas de prevención de riesgos pertinentes para garantizar una adecuada protección de los trabajadores frente al virus, dado que aún en dicho momento seguía teniendo una acusada incidencia el COVID-19 en nuestro país.

Todo lo expuesto, pone de manifiesto las graves consecuencias que pueden derivarse de una adopción precipitada y masiva del teletrabajo sin un marco normativo suficiente que lo respalde, y que (como es habitual) han acabado incidiendo en mayor grado en el trabajador, al cual se le ha impuesto de manera precipitada y sin una formación suficiente pasar a prestar su servicios por medio del teletrabajo.

En suma, el precipitado impulso del teletrabajo en la crisis sanitaria del COVID-19 dio lugar en nuestro país a una difuminación entre lo lícito y lo ilícito, justificado por la situación de emergencia a la cual se enfrentaba nuestro sistema económico, laboral y social. No obstante, ello permitió apreciar que, si bien son significativas las ventajas que pueden derivarse de la implantación del teletrabajo en nuestro marco empresarial, no son tampoco desdeñables los riesgos que en el mismo se encuentran presentes<sup>208</sup>,

---

su puesto de trabajo. En el análisis de los hechos, queda recogido como la empresa no solo carecía de los medios para poder ofertar el teletrabajo a sus empleados, sino que además la misma había adoptado medidas en materia de prevención de riesgos laborales para garantizar la protección de la salud y seguridad de sus trabajadores. Por todo ello, ratificó lo dispuesto en la sentencia recurrida sobre la base del siguiente razonamiento: *“la sentencia recurrida no es ajena a la situación de miedo y desconcierto que generó la declaración del primer Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020, sin embargo, considera que la conducta del trabajador consistente en la negativa reiterada a trabajar de forma presencial en la empresa no se encontraba justificada. De las circunstancias examinadas consta que efectivamente el actor que por su categoría profesional desempeñaba un puesto de coordinación y organización en la empresa, comunicó de forma unilateral y tras la declaración del estado de Alarma, su intención de no asistir al centro de trabajo y ello pese a que por parte de la dirección se le requirió de forma reiterada, informándole de la necesidad de que se incorporara presencialmente o de alcanzar una solución consensuada. No consta que el actor, solicitara la adaptación de su jornada, ni tampoco que aportara documentación médica relacionada con su especial vulnerabilidad al virus, o la concurrencia de cualesquiera otras circunstancias que por motivos de salud aconsejara un trato diferenciado respecto del resto de trabajadores. La empresa por su parte continuó su actividad con presencia de sus trabajadores adoptando las medidas de carácter preventivo adecuadas a la situación”*.

<sup>208</sup> Así puede verse en TATAY PUCHADES, C.: “Teletrabajo, conciliación y género” en MONREAL BRINGSVAERD, E.J., THIBAUT ARANDA, J. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, cit., pp. 556-557, al recoger que el teletrabajo “podía deteriorar las condiciones de vida, al diluir las fronteras entre trabajo y reposo o entre vida laboral y vida familiar, máxime cuando dicho modo de trabajar comportaba tiempos de «teledisponibilidad»; porque podía dificultar la promoción del teletrabajador y reportarle menores niveles

demostrando que en un marco social y económico como el presente en España y, dentro de los cambios impulsados por medio de la cuarta revolución industrial, el establecimiento de una regulación específica y crítica del teletrabajo dejó de constituir una opción para alzarse como una necesidad<sup>209</sup>.

Como consecuencia de ello, se inició en junio del año 2020 un proceso de consulta pública por medio del cual recabar la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas, y que finalmente dio lugar el día 26 de junio del año 2020 a la aprobación del anteproyecto de ley de trabajo a distancia<sup>210</sup>-en adelante ALTD-.

#### **4. El Anteproyecto de ley del trabajo a distancia del año 2020 y su posterior reflejo en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia**

La aprobación del RDTD, pese al complejo marco socioeconómico en el cual se desarrolló, supuso (al igual que el AMET) un punto de inflexión en lo que a la regulación jurídico legal del teletrabajo en nuestro sistema jurídico se refiere, al ser la primera norma aprobada en nuestro país con el fin de regular de manera decidida y diferenciada la figura del trabajo a distancia y del teletrabajo, dejando atrás la situación de anomia<sup>211</sup> a la que (especialmente en el caso del teletrabajo) se encontraban sometidos los trabajadores sujetos a estas formas de trabajo.

---

de protección; y porque el teletrabajo entrañaba riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto de índole físico, como mental”.

<sup>209</sup> De hecho, así se ha recogido dentro del GE: “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, 2021, p. 166, disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf), en cuyo componente 23 señala como uno de los objetivos para lograr un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo la “regulación del trabajo a distancia”.

<sup>210</sup> *Cfr.* GE: “Anteproyecto ley de trabajo a distancia”, 2020, disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=1&estado=2>

<sup>211</sup> Ya que para la concurrencia de dicha situación de «anomia» no resulta imprescindible la inexistencia de toda regulación en una materia determinada, sino que por el contrario, la misma hace alusión a la “falta de un sistema compartido de reglas (no necesariamente un vacío de formación jurídica) generando..., una cierta pérdida del sujeto respecto a su sentido de pertenencia en la sociedad y grupos secundarios de vertebración social”. Al respecto *Cfr.* MONEREO PÉREZ, J.L.: “El pensamiento político-jurídico de Durkheim: solidaridad, anomia y democracia (II)”, en *Revista de derecho constitucional europeo*, núm. 10, 2008, p. 409.

No obstante, dada la práctica identidad del contenido de este RDTD con la posterior LTD que vino a sustituirlo, carecería de todo interés entrar a realizar en este punto un análisis pormenorizado y crítico del contenido de esta norma, cuando posteriormente ello se realizará nuevamente en el marco de la ley vigente en esta materia. No obstante, cabe al menos realizar una breve mención a algunos de los aspectos de la misma que, en el momento de su aprobación y sobre la base del marco social en el cual se inserta, resultaron especialmente conflictivos en su aplicación práctica. Para ello, se confrontará el contenido del anteproyecto de ley que en un primer momento se publicó en materia de trabajo a distancia con el finalmente plasmado en la normativa legal, subrayando aquellas cuestiones cuya omisión o posterior incorporación pueden ser más conflictivas.

En primer término, y entrando ya propiamente a estudiar el contenido de ambas normas, no debemos de olvidar que, en ambos casos, nos encontramos ante normas de carácter paccionado, lo cual si bien las dota de un carácter presumiblemente más sólido y estable en el tiempo (al ser fruto del consenso y acuerdo de los agentes sociales), también deriva en que, dados los intereses antagónicos entre las partes negociadoras, ambas deban de realizar ciertas concesiones y renunciaciones en aras de alcanzar el consenso<sup>212</sup>. Pues bien, partiendo de dicha realidad, resulta interesante realizar un análisis del contenido del ALTD que antecede a la aprobación de las citadas normas, al presentar este determinados preceptos y cuestiones que, tras el acercamiento de posiciones entre los agentes sociales y en aras de alcanzar el acuerdo, fueron finalmente suprimidas del texto final de la norma<sup>213</sup>.

Debemos de partir subrayando que la propia exposición de motivos ya plasma muchas de las cuestiones a las que por medio del presente estudio hemos ido haciendo

---

<sup>212</sup> De manera muy clara puede verse en GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 72, 2020, quien sostiene que dicha obstinación en la consecución de un acuerdo entre los interlocutores sociales ha dado lugar a que como resultado nos encontremos ante una “norma de trascendencia más simbólica que real, que poco aporta frente a la regulación preexistente (más allá de la confusión que genera), y que cede todo el protagonismo regulador a la negociación colectiva; ámbito este que hasta ahora tampoco se ha mostrado especialmente creativo en la materia”.

<sup>213</sup> Un estudio completo puede encontrarse en *Cfr.* GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, cit.

alusión, como es el impacto que la pandemia del COVID-19 ha tenido en la expansión del teletrabajo, como el mismo se espera que siga aumentando su protagonismo y consolidando su posición en nuestro marco normativo laboral y empresarial, y en definitiva (y ante dicha situación), como nuestro marco jurídico (contenido en dicho momento esencialmente en el art. 13 ET) resulta patentemente insuficiente para garantizar la adecuada protección de dichos trabajadores, calificándola dicho anteproyecto de ley como *“una norma sucinta, que muestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia ha tenido tradicionalmente y que refleja una realidad muy diferente a la actual”*<sup>214</sup>. Por todo ello, se pretende por medio de esta norma (en los propios términos en ella recogidos) llevar a cabo un *“esfuerzo normativo de mayor entidad, que establezca claramente los límites del ejercicio del trabajo a distancia pero que también le permita desplegar todas sus posibilidades”*<sup>215</sup>.

Dicho objetivo se articula en la norma objeto de análisis en un total de cuatro capítulos (integrados estos por veintiún artículos), una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales, todas ellas referentes al trabajo a distancia y teletrabajo, cuestión que, como veremos posteriormente, no es así ni en el RDTD ni en la LTD, las cuales han sido utilizadas como un cajón de sastre para introducir todas aquellas modificaciones normativas que el legislador ha considerado oportunas, aun cuando las mismas no presentan relación alguna con el teletrabajo<sup>216</sup>. Tampoco resulta baladí detenerse unos segundos en la denominación elegida ya en el anteproyecto de ley para normar esta forma de trabajo, habiéndose de nuevo recurrido al término de trabajo a distancia al entenderse que este resultaba más *“extensiv[o]”*<sup>217</sup> que la noción de teletrabajo. Este hecho, podría en principio carecer de relevancia más allá de la terminológica o histórica sobre la resistencia que nuestro ordenamiento jurídico ha mostrado tradicionalmente y sigue

---

<sup>214</sup> Vid. EM Anteproyecto de ley del trabajo a distancia.

<sup>215</sup> *Ibidem*.

<sup>216</sup> Esta técnica, ampliamente utilizada durante la pandemia del COVID-19, tampoco resulta novedosa en nuestro marco jurídico, recordando en este punto la doctrina las llamadas *«leyes omnibus»* o de *«objeto diverso»* aprobadas especialmente durante la década de los a los noventa en nuestro país, y que dieron lugar a importantes pronunciamientos judiciales sobre su constitucionalidad o no. En todo caso, aunque esta línea de actuación por parte del legislador sea totalmente desaconsejable, nada lo impide. Al respecto Cfr. GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 31-32.

<sup>217</sup> Vid. GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, cit., p. 257.

mostrando, a la hora de incorporar esta forma de trabajo, si no fuera porque, posteriormente dicha ley no entra propiamente a regular de manera diferenciada ambas instituciones, incorporando en consecuencia más bien una diferenciación teórica que real<sup>218</sup>.

Entrando propiamente a analizar el contenido normativo del anteproyecto de ley, parte el mismo recogiendo por medio de su Capítulo I una serie de disposiciones generales en materia de trabajo a distancia, determinando cuál es el ámbito de aplicación de esta norma (art. 1 ALTD), qué debe de entenderse por teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial (art. 2 ALTD) y, finalmente, destinando un precepto específico a la regulación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el teletrabajo (art. 3 ALTD).

El primer cambio relevante que puede encontrarse entre ambas normas es el referente a la determinación de su ámbito de aplicación. Así, mientras en el texto del anteproyecto de ley se establece como único requisito para poder considerar que un determinado trabajador se encuentra incluido en el ámbito protector de dicha norma el que el mismo cumpla los requisitos establecidos en el art. 1.1 ET (incluyendo por lo tanto a todos los trabajadores independientemente del número de horas que los mismos destinen a teletrabajar), dicho ámbito de aplicación fue posteriormente restringido en la aprobación definitiva del RDTD, añadiendo el mismo que para que la realización del trabajo en remoto pueda tener la noción de teletrabajo o trabajo a distancia recogida en dicha normativa legal, sería necesario que el mismo presentase un «*carácter regular*», entrando también la norma a definir cuando una determinada prestación tiene dicha consideración. Es cierto que, posteriormente en el art. 2.1 del anteproyecto, al definir el trabajo a distancia se hace alusión a que tendrá dicha consideración el trabajo que se preste en el domicilio del trabajador u otro lugar libremente por este elegido, ya sea durante la

---

<sup>218</sup> Ello, pese a recoger en el propio Dictamen del Consejo Económico y Social de España -en adelante CES- sobre el anteproyecto de ley de trabajo a distancia de 22 de julio de 2020 -en adelante Dictamen CES ALTD- “que es evidente que no todo el trabajo a distancia es teletrabajo, pero también lo es que, dentro de aquél, este último constituye la modalidad de organización con más potencial de desarrollo... Por ello, la relevancia y la sustantividad del teletrabajo planean con más o menos intensidad sobre el conjunto de las previsiones del Anteproyecto de ley. El presente Dictamen, sin perder de vista que el ámbito del mismo abarca a la totalidad del trabajo a distancia en sus distintas manifestaciones, se hace eco de la especificidad y potencialidad que reúne el teletrabajo”.

totalidad o parte de su jornada de trabajo y «*de modo no ocasional*». Añadiendo posteriormente el cuarto párrafo de dicha norma que tendrá la consideración de trabajo a distancia «*ocasional*» aquel trabajo que, cumpliendo el resto de requisitos citados para tener el carácter de trabajo a distancia, se desarrolle en los términos recogidos en el capítulo IV del anteproyecto, el cual básicamente recoge dos supuestos concretos, que son, en primer lugar, el derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar (art. 20 ALTD) y, en segundo término, el trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial (art. 21 ALTD). Esta diferente concepción del ámbito de aplicación del trabajo a distancia presenta tanto ventajas como desventajas<sup>219</sup> que, posteriormente serán desarrolladas con mayor detalle en el segundo capítulo de este estudio, como puede ser por ejemplo consolidar en nuestro sistema el recurso al teletrabajo como una vía por la cual desarrollar la labor productiva en una situación de fuerza mayor (como fue la vivida con durante la pandemia) frente al recurso a otras medidas cuya incidencia puede ser más negativa para el trabajador, como es el caso de la suspensión o reducción de la jornada de trabajo. De este modo, esta norma recogía el deber de acudir al teletrabajo como medida de flexibilidad interna<sup>220</sup> prioritaria frente otras medidas más lesivas o, en el peor de los casos, el recurso a la figura del despido individual o colectivo, opción que sin embargo ha sido eliminada como veremos del texto definitivo de la norma, aun cuando la misma andaba en total sintonía con las medidas posteriormente plasmadas en nuestro país por medio de la Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo -en adelante RD 32/2021-.

Por otro lado, cabe subrayar que en el RDTD se incluye un apartado más en este primer capítulo, el cual, recogido en el artículo 3 y bajo la rúbrica «*limitaciones en el*

---

<sup>219</sup> Algunos autores sostienen que la generalidad con la cual se ha concebido el teletrabajo en el anteproyecto de ley, supone una desnaturalización del mismo ya que, al aludir sólo al requisito de que para su desarrollo se utilicen de manera intensiva las TICS, se omiten otros requisitos esenciales y característicos del mismo como es aquel de carácter locativo (su realización fuera de los centros empresariales) y temporal (la habitualidad). Cfr. GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, cit., p. 259.

<sup>220</sup> Un estudio completo sobre el fomento de las medidas de flexibilidad interna frente a aquellas de carácter externo a través de las últimas modificaciones normativas operadas en nuestro país puede encontrarse en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. Y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (Dirs.) *et al: Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista*, Granada, Comares, 2022.

*trabajo a distancia*» entra a recoger determinados supuestos en los que, por la propia naturaleza y características de los sujetos a los que se dirige, deberá de respetarse las limitaciones legalmente impuestas en lo que a los porcentajes de trabajo a distancia o teletrabajo y trabajo presencial plasmados en el acuerdo a distancia se refiere. En particular, en dicho precepto se hace una alusión expresa a los trabajadores que sean menores de edad y a aquellos que se encuentren contratados mediante un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje<sup>221</sup>. El contenido de dicho precepto, aun cuando no se encontraba, en los términos del RDTD, previsto en un artículo al uso creado con dicho fin en el anteproyecto de ley, sí que se encontraba presente en el texto del mismo aunque con ligeras matizaciones ya que el mismo niega la posibilidad de realizar, en el caso del contrato a prácticas o en formación, un acuerdo de trabajo a distancia, estableciendo como única excepción la posibilidad de aplicar dicha modalidad de trabajo únicamente en lo referente a la impartición y adquisición del contenido de carácter puramente teórico<sup>222</sup>.

Finalmente, en lo que respecta al último precepto de este primer capítulo del anteproyecto, no se aprecian cambios relevantes en su contenido, es más, el posterior texto del RDTD, tal y como veremos posteriormente, ha ampliado incluso su contenido al incluir una referencia expresa a las víctimas de violencia de género sujetas a esta forma de trabajo. Por supuesto, los cambios que en este punto se detectan se encuentran unidos a la referencia que en el mismo se realiza al teletrabajo ocasional que, como hemos ya indicado fue finalmente suprimido del texto definitivo de la norma, pasándose a hablar en dicho momento de trabajo a distancia o teletrabajo de carácter regular<sup>223</sup>.

El capítulo II del anteproyecto, entra a regular el «*acuerdo de trabajo a distancia*» y se divide en tres secciones. La primera sección entra a normar la voluntariedad en el

---

<sup>221</sup> En este punto de la norma no se ha modificado, tras la aprobación del RD 32/2021, la denominación de dichos contratos, que ahora han sido reconducidos a dos categorías diferenciadas, a saber, el denominado como contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

<sup>222</sup> Vid. art. 4.2 ALTD.

<sup>223</sup> Siguiendo con ello las recomendaciones realizadas en el Dictamen CES ALTD.

teletrabajo<sup>224</sup>, articulándose dicha sección en torno a dos preceptos. El primero de ellos destinado a regular el citado principio de voluntariedad (Art. 4 ALTD) y un segundo precepto destinado a establecer un derecho de acceso prioritario a esta forma de trabajo (Art. 5 ALTD). La segunda sección recoge las características generales que debe de presentar el acuerdo de trabajo a distancia, y se encuentre integrada por los arts. 6 y 7 ALTD, referentes respectivamente a las características y requisitos formales que debe de presentar y cumplir el acuerdo de trabajo a distancia. Finalmente, la sección tercera, integrada por un único precepto (art. 8 ALTD) viene a regular los posibles cambios y reversiones operados en esta forma de trabajo.

Un análisis sistemático del contenido de este capítulo en contraposición al contenido del RDTD nos permite apreciar que en la aprobación definitiva de este último se llevó a cabo una reordenación significativa de su contenido e incluso una ampliación del mismo, especialmente en lo que respecta al principio de voluntariedad. A excepción del artículo del ALTD referente al derecho prioritario al acceso a esta forma de trabajo, que pasa a ser recogido de manera simplemente enunciativa en el art. 8 del RDTD, dejando recaer el mismo la posibilidad de establecer y desarrollar dicha prioridad en el acceso al trabajo a distancia a la negociación colectiva. Esta cuestión, como veremos, no se encuentra exenta de debates en el ámbito doctrinal, habiendo sectores que argumentan la necesidad de implementar un derecho prioritario en el acceso al teletrabajo similar al que en un primer momento se recogía en el presente anteproyecto de ley<sup>225</sup>, mientras que otros consideran acertada la remisión realizada en este punto a la negociación colectiva, ante los especiales riesgos y perjuicios que, para determinados colectivos, puede suponer

---

<sup>224</sup> Principio que, como hemos venido viendo se encontró presente en todas las normas nacionales e internacionales aprobadas en esta materia y que, solo de manera excepcional y ante la grave situación en la cual nos encontrábamos inmersos, se suprimió durante la pandemia.

<sup>225</sup> En este sentido, el propio Dictamen CES ALTD, recoge como ante “la especial vulnerabilidad de algunos colectivos, como el de las personas con discapacidad, aconsejaría hacer mención expresa, reforzando la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades y el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones respecto del resto de los ciudadanos y ciudadanas”, para lo cual “sería oportuno favorecer medidas de accesibilidad física y tecnológica, aprovechando las potencialidades del teletrabajo para mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo”.



la generalización del teletrabajo sin adoptar una adecuada política de responsabilidad que lo respalde<sup>226</sup>.

Siguiendo con el análisis sistemático de dicho anteproyecto, recoge el mismo en su capítulo tercero un conjunto de preceptos destinados a ordenar los derechos de las personas trabajadoras a distancia, el cual se encuentra también presente en los mismos términos y en una posición análoga en el RDTD. Este capítulo, se articula en ambos textos legales en seis secciones diferenciadas. Centrándonos propiamente en el ALTD, la primera sección alude a los derechos de los trabajadores en lo referente a su carrera profesional, encontrándose integrada dicha sección por el art. 9 ALTD (en el cual se regula el derecho a la formación) y por el art. 10 ALTD (referente al derecho a la formación profesional). En esta primera sección, más allá de algunos cambios menores en la redacción de los mismos, no encontramos cambios significativos entre ambos textos normativos.

En segundo lugar, entra el anteproyecto a regular los denominados como “*derechos de carácter económico*”, concretándose posteriormente en el marco del RDTD como “*derechos relativos a la dotación de medios y al abono y compensación de gastos*”. El primero de los preceptos que integra dichas secciones en ambas normas es el art. 11 referente a la dotación de los medios necesarios para el desarrollo de la labor productiva por medio de estas formas de trabajo remoto. En este punto, pueden apreciarse algunos cambios relevantes, habiendo el RDTD ampliado y concretado el contenido del mismo (quedando sin embargo, tal y como veremos posteriormente, aspectos que aún no quedan suficientemente claros para garantizar que el teletrabajo no suponga un incremento de los costes que recaiga en exclusiva en el trabajador), siendo especialmente relevante la llamada directa que se contempla en el RDTD en este punto a la negociación colectiva. El art. 12, por su parte, alude en ambos textos normativos al derecho a que al trabajador se le compensen los gastos derivados del desarrollo de su labor productiva por medio del

---

<sup>226</sup> En dichos términos lo ha recogido LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “El teletrabajo como instrumento para la conciliación familiar” en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021, p. 178, argumentando la necesidad de “huir de reduccionismos, optando por una regulación más neutra, que no suponga una asociación directa entre teletrabajo y conciliación”.

teletrabajo o trabajo a distancia. En este punto, en la confrontación de ambas normas, puede apreciarse una disminución de la fuerza y ámbito de cobertura de este precepto en el marco del RDTD, al haberse omitido la referencia que el anteproyecto realizaba en este punto a la obligación de la empresa de cubrir la “*totalidad*” de los gastos que en este concepto pudiesen incurrir los trabajadores, fuesen estos “*directos o indirectos*”, encontrándonos ahora con una obligación mucho más genérica. Por su parte, en lo referente al establecimiento de los mecanismo específicos para llevar a cabo dicha compensación, también se omite en el texto final de la norma la referencia expresa que el anteproyecto realizaba a la posibilidad de llevar a cabo la misma por medio de complementos.

Por medio de la sección tercera de ambas normas, se recoge lo que (desafortunadamente en nuestra opinión) se ha denominado como “*derechos con repercusión en el tiempo de trabajo*”, y dentro de la cual se recogen el derecho al horario flexible (art. 13 ALTD y RDLT) y el derecho al registro horario (Art. 14 ALTD y RDLT). Es en este último, donde se aprecia de nuevo una reducción significativa de su contenido, siendo el contenido del ALTD mucho más intenso al exigir además del registro de los momentos de inicio y finalización de la jornada aquellos referentes a los tiempos de activación y desactivación de los equipos, al tiempo de preparación y realización de las tareas, etc. No obstante, esta omisión no implica que, vía negociación colectiva o acuerdo entre las partes, no pueda concretarse y ampliarse dicha obligación, al no establecer este precepto un listado cerrado y taxativo.

La sección cuarta de ambas normas recoge el derecho a la prevención de riesgos laborales, estructurándose la misma en ambos casos por medio de dos artículos. Por un lado, parte el art. 15 incluyendo expresamente a los trabajadores en la normativa contenida en esta materia en la LPRL, estableciendo que los trabajadores a distancia “*tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo*”. Sin embargo, en este punto puede detectarse un cambio relevante entre el contenido del RDTD y el ALTD, y es que, mientras que en el anteproyecto se omitió, por medio del presente artículo, toda posibilidad de que una persona menor de edad llevase a cabo la prestación de sus servicios por medio del teletrabajo o trabajo a distancia, al considerar la norma esta forma de trabajo como “*un trabajo de especial peligrosidad*”, el análisis del RDTD nos muestra que, no sólo no se recoge dicha prohibición, sino que

además, por medio del art. 3 RDTD, se admite expresamente la posibilidad de que un menor de edad teletrabaje o trabaje a distancia siempre y cuando se respeten la limitación impuesta de que dicha forma de trabajo no supere un 50% del tiempo total de trabajo<sup>227</sup>. Por otro lado, se concreta el contenido de esta protección en materia de prevención por medio del art. 16 de ambas normas, encontrándonos de nuevo en este punto con un contenido más preciso y extenso en el marco del RDTD que en el anteproyecto que le antecede.

Dada la incidencia que en estas formas de trabajo, y en particular en el teletrabajo, tienen las TICS, se dedica en ambas normas la sección quinta a la regulación de los derechos relacionados con el uso de dichas herramientas y medios digitales, y en particular el derecho a la intimidad y protección de datos (art. 17 RDTD y ALTD) y el derecho a la desconexión digital (art. 18 RDTD y ALTD). Tal y como se verá más adelante, no se han producido cambios significativos en el contenido de ambas normas, más allá de una ligera extensión realizada por parte del RDTD, pero manteniendo en todo caso la acusada generalidad presente en el texto del anteproyecto, ello pese a la marcada relevancia que ambas materias presentan en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores a distancia. Tal y como veremos, es precisamente en este punto de la normativa donde más se critica el excesivo recurso realizado por la norma a la negociación colectiva, habiendo sido aconsejable contemplar (junto a dicha remisión) medidas específicas que permitiesen garantizar una protección mínima y suficiente a estos trabajadores<sup>228</sup>.

---

<sup>227</sup> La consideración del teletrabajo como una forma de trabajo “especialmente peligrosa” fue expresamente desaconsejada en el Dictamen CES ALTD, al considerar el mismo que “no debería asimilarse a priori a un trabajo de especial peligrosidad, no estando incluido entre las actividades especialmente peligrosas reguladas por la legislación preventiva, porque lo contrario genera riesgos evidentes e innecesarios, pudiendo provocar un impacto negativo en la consideración del teletrabajo desde la organización de las empresas. Ello no obsta, en todo caso, a que se delimiten los riesgos relacionados con el desempeño del trabajo a distancia, adaptando la configuración actual de las obligaciones preventivas y su control por parte de la empresa para asegurar su cumplimiento. Medidas especialmente relevantes en el caso de las personas menores de edad, y en relación con riesgos como la violencia y el acoso en el trabajo a distancia”.

<sup>228</sup> *Cfr.* LÓPEZ VICO, S.: “El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 4, 2022, *passim*.

Finalmente, la sección sexta de ambos textos entra a normar uno de los aspectos más controvertidos y relevantes en la adopción de estas formas de trabajo a distancia<sup>229</sup>, siendo este el de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. Si bien se dedicará un capítulo específico a esta cuestión, no podemos omitir en el presente punto, una breve alusión a la problemática existente en torno a la garantía de este derecho en el marco del teletrabajo, y es que, los propios rasgos característicos del teletrabajo, y en particular el hecho de que el mismo sea realizado desde el propio domicilio del trabajador y con un escaso o inexistente contacto del teletrabajador con sus compañeros de trabajo que, en el mejor caso se mantiene por medio del uso de las TICS, hace que la fuerza colectiva en torno al cual se articula el citado derecho se vea significativamente atenuada. Este complejo reto, se encuentra expresamente recogido en la propia EM del anteproyecto de ley, que acertadamente señala como *“uno de los principales retos que plantea el trabajo a distancia es el de garantizar que no se resienten los derechos colectivos de las personas trabajadoras”*. De modo que, en aras de lograr dicho objetivo se recoge el compromiso en el anteproyecto de ley de trabajo a distancia de *“garantizar la comunicación entre la persona trabajadora a distancia con la representación unitaria y sindical y también con el resto de la plantilla, así como promover la implicación de la negociación colectiva con la persona trabajadora a distancia y con el trabajo a distancia”*<sup>230</sup>. Si bien no existe ningún punto criticable en dicha declaración de intenciones, la realidad posteriormente reflejada en el anteproyecto y, más aún en la norma definitiva aprobada en esta materia, deja mucho más que desear pues, en un único precepto (art. 19 RDTD y ALTD) trata de abordar dicha norma el significativo reto anteriormente recogido. Además, si bien la extensión de un precepto no tiene por qué ser un indicador fiable de su calidad, en este punto un análisis detallado del mismo no permite tampoco adoptar, tal y como veremos, una visión favorable o positiva del mismo, al plantear más bien un marco de actuación general que medidas que de manera efectiva aborden el conjunto de problemas a los que efectivamente se enfrenta la negociación colectiva en esta materia. En todo caso, cabe señalar que en este punto no existen tampoco diferencias relevantes entre el texto de ambas normas.

---

<sup>229</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica, cit., passim.*

<sup>230</sup> Cfr. Apartado segundo de la EM ALTD.

Por último, cierran ambas normas su articulado por medio de un cuarto capítulo, siendo precisamente este en el cual pueden encontrarse mayores diferencias entre ambos textos normativos ya que, mientras en el anteproyecto de ley el mismo se destina (tal y como adelantamos ya), a regular el trabajo a distancia calificado por la misma como ocasional, en el caso del RDTD el mismo versa sobre los poderes empresariales de organización, dirección y control en el marco del trabajo a distancia.

Junto al conjunto de preceptos citados, incorpora el anteproyecto de ley una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales. En términos generales, un análisis detallado de las mismas permite comprobar que estas no han sufrido cambios significativos de su contenido tras la aprobación del RDTD, a excepción de la citada disposición transitoria del ALTD, siendo esta en consecuencia la que entraremos en este punto a analizar con mayor detenimiento, sin perjuicio de que el resto de disposiciones sean posteriormente objeto de un análisis pormenorizado en el resto de apartados de este estudio.

La disposición transitoria del anteproyecto vino a recoger en su primer párrafo que *“las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley tendrán derecho a la aplicación íntegra de la misma desde su entrada en vigor”*. Especificando en el párrafo segundo de la misma que para ello, se dispondría de un plazo de un mes desde la entrada en vigor de la norma para que, en aquellos casos, se celebrase el acuerdo de trabajo a distancia en los términos recogidos en la norma. No obstante, el contenido de esta disposición fue modificado en la aprobación del RDTD, recogiendo el mismo en su disposición transitoria primera que el mismo resultaría *“íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia”*. Añadiendo por el contrario que el plazo para la elaboración o adaptación del acuerdo de trabajo a distancia no sería de un mes (en los términos establecidos en el anteproyecto), sino de tres meses. Puede por lo tanto apreciarse ya del simple análisis de dichas disposiciones la significativa limitación del ámbito de aplicación que, por medio de la modificación del contenido del anteproyecto, se llevó a cabo por medio de la aprobación del RDTD. Concretando posteriormente la DT 3ª del RDTD lo

siguiente:

*“Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria”.*

Esta constituye, probablemente, una de las disposiciones más erradas presentes en la regulación del trabajo a distancia y que, como veremos, se ha mantenido y reiterado en el texto de la LTD aprobada casi un año más tarde. Sobre la base de la misma, todos aquellos casos en los que se adoptó el teletrabajo para hacer frente a la pandemia no se encontrarían incluidos en el ámbito de aplicación del RDTD, remitiendo en dichas situaciones por el contrario a lo recogido en la normativa ordinaria, esto es, en el art. 13 ET. Esta disposición carece de sentido por diversas razones.

En primer lugar, resulta paradójico, tal y como ha señalado la doctrina<sup>231</sup>, que se haya excluido a dicho colectivo de trabajadores cuando la propia exposición de motivos de dicha norma justifica la urgencia con la cual se aprobó la misma en la necesidad de proteger a dicho colectivo de trabajadores, al disponer la misma que *“la protección y la certeza de los trabajadores es especialmente urgente y necesaria en el caso de las situaciones de trabajo a distancia implantadas excepcionalmente conforme al artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, para las cuales, se requiere la adopción inmediata de este real decreto-ley”*<sup>232</sup>. Ello, refuerza la teoría señalada por muchos autores en nuestro país sobre la inexistencia de una auténtica situación de urgencia que respaldase la necesidad de acudir a la vía del Real Decreto para normar esta figura

---

<sup>231</sup> GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 37. En el mismo sentido lo ha recogido GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, *cit.*, p. 47.

<sup>232</sup> *Cfr.* Apartado VII de la EM RDTD.

jurídica<sup>233</sup>.

Por otro lado, la amplitud y generalidad de la cual adolece toda la norma en su conjunto también se encuentra presente en la citada disposición<sup>234</sup>. En particular, al hacer la misma alusión dentro del grupo de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación del RDTD tanto a aquellas personas que comenzaron a teletrabajar en el marco del art. 5 RD 8/2020 como a cualesquiera otros que lo hicieran “*como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19*”<sup>235</sup>, no quedarán tampoco incluidos en el ámbito subjetivo de la misma aquellas personas que teletrabajasen en el marco del denominado como Plan MECUIDA (art. 6 RD 8/2020<sup>236</sup>). Ello derivó en que precisamente el grueso de teletrabajadores existente en nuestro país quedase fuera del ámbito protector de una norma aprobada expresamente para garantizar la protección de los mismos. De igual modo, la excesiva amplitud presente en esta disposición se encuentra asimismo reflejada en el marco temporal de exclusión de dicho colectivo y es que, en lugar de fijar un periodo de tiempo razonable que permitiese a las empresas llevar a cabo una transición pacífica del teletrabajo de emergencia al teletrabajo en la «*nueva normalidad*», se optó por disponer que seguiría rigiendo dicha exclusión mientras se mantuviesen vigentes las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19<sup>237</sup>. Ello, en nuestra opinión, no hizo más que intensificar aún más la desprotección a la cual se encontró sometido dicho colectivo de trabajadores, al suponer la prolongación de la

---

<sup>233</sup> Vid. GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.*, p. 47.

<sup>234</sup> GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, p. 46.

<sup>235</sup> Cfr. DT 3º RDTD.

<sup>236</sup> De manera más detallada Vid. GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.*, P. 51.

<sup>237</sup> Cfr. DT 3ª RDTD.

aplicación de dicha medida durante un periodo de tiempo incierto<sup>238</sup> y en todo caso excesivo dada la gravedad de los bienes jurídicos en juego.

Como medida de protección temporal para aquellos trabajadores a distancia que quedasen excluidos del ámbito de aplicación del RDTD (esto es aquellos derivados de las medidas de contención sanitaria mientras estas mantuviesen su vigencia o también en los casos en los que existiese una regulación convencional vigente aprobada con anterioridad a la promulgación de la norma en el periodo de tiempo de vigencia del mismo o, en su defecto, en el plazo de un año<sup>239</sup>) o permanente (en el caso de que la prestación del servicio por medio de estas formas de trabajo no alcanzase la entidad suficiente para considerar que presenta un carácter regular) se establece una remisión a lo dispuesto en la “*normativa laboral ordinaria*”. En este punto surgen también dudas sobre cual es en particular la normativa que debe de aplicarse a este colectivo de trabajadores, punto en el que nos acogemos a aquella parte de la doctrina que estima que por normativa laboral ordinaria en los términos establecidos en el RDTD debe de entenderse la recogida en términos generales en el ET, y en particular en el art. 13 ET, en el párrafo segundo y tercero de la DT 3ª RDTD y, en definitiva, en el resto de normas laborales y de Seguridad Social<sup>240</sup>. El problema que nos encontramos en este punto es evidente, y es que si esta norma ya resultaba “insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo<sup>241</sup>” antes de la aprobación del RDTD, tras la modificación operada en virtud de la DF 3ª RDTD, ha quedado totalmente vacío de contenido<sup>242</sup> limitándose a establecer que “*las*

---

<sup>238</sup> En aras de delimitar en cierta medida el momento en el cual se debía de producir la transición de dicho colectivo de trabajador al marco protector del RDTD, entendió la doctrina que seguiría vigente dicha exclusión “mientras estén en vigor las medidas excepcionales relativas a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (art. 22 RD-ley 8/2020) o por causa económica, técnica, organizativa o de producción (art. 23 RD-ley 8/2020) o durante el tiempo en que el empleado trabaje desde su domicilio por razón de las circunstancias excepcionales que contempla el art. 6 RD-ley 8/2020”. Vid. THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 92.

<sup>239</sup> Cfr. DT 1ª RDTD.

<sup>240</sup> Vid. CREMADES CHUECA, O.: “Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 158.

<sup>241</sup> Vid. Apartado I de la EM RDTD.

<sup>242</sup> Cfr. GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020, cit.*, p.



*personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*". Precisamente ello ha llevado incluso a la doctrina a plantearse si dicha remisión se refiere no a la versión actualmente vigente del art. 13 ET, sino a aquella existente antes de la última reforma operada<sup>243</sup>.

En suma, como consecuencia de la remisión contenida en la disposición transitoria tercera, fue significativo el número de personas que quedaron fuera del ámbito de protección del RDTD, agravándose aún más la misma si tomamos en consideración que dicho colectivo de trabajadores se vio obligado, de manera abrupta y sin formación o garantía alguna a prestar sus servicios por medio de dicha forma de trabajo sin la existencia de certeza alguna que les permitiera saber cuándo terminaría dicha situación. Consciente el legislador de la precaria situación en la cual quedaban dichos trabajadores, y del inexistente contenido del precepto al cual remitía a los mismos, plasmó expresamente en dicha disposición tercera una obligación para las empresas de modo que las mismas debían de facilitar a dichos trabajadores *“los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario”*. Con dicho mismo fin, incorpora un llamamiento a la negociación colectiva para que, de nuevo, sean los mismos los encargados de concretar el insuficiente contenido del RDTD, y en este caso en particular, vino a establecer que serían los agentes colectivos los que debían establecer *“la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados”*.

El conjunto de las cuestiones señaladas hasta ahora, nos llevan a plantearnos el papel que realmente presenta el RDTD en lo que a la normalización del trabajo a distancia

---

38. En el mismo sentido FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 58, 2021, p. 220, quien entiende que dicho precepto “tendría que haber precisado un poco más”.

<sup>243</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, L.: “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 176.

en todas sus posibles acepciones. No podemos negar en caso alguno el cambio cualitativo y cuantitativo que presenta dicha norma, al reflejar la importancia creciente que la figura del trabajo a distancia ha venido presentando en nuestro país desde la irrupción del COVID-19 y la que, en nuestra opinión, está llamada a tener. Sin embargo, la técnica legislativa que en la misma se ha seguido y el propio contenido jurídico de esta deja mucho que desear. Más que ante una norma “*suficiente, transversal e integrada ..., que dé respuestas a diversas necesidades*<sup>244</sup>” planteadas en esta materia, nos encontramos ante una norma marco<sup>245</sup> que lo que hace es sentar unas bases generales sobre las que sigue siendo necesario acometer un importante esfuerzo para aportar a los empresarios y especialmente a los trabajadores que recurren a esta forma de trabajo una protección suficiente que permita evitar que esta se convierta en otra forma más de huida de las garantías del Derecho del Trabajo.

En este punto, son múltiples los aspectos criticables de dicha norma, y que como veremos, pueden aplicarse en su integridad a las críticas que posteriormente se recogerán sobre la LTD, y es que, las novedades normativas plasmadas en el RDTD (si lo comparamos con las normas que tanto en el plano nacional como internacional ya existían en esta materia) no tienen una entidad suficiente<sup>246</sup> que por sí mismas permitan hablar de un cambio radical y automático de paradigma en esta materia a raíz de su aprobación.

Ello en parte se debe al abuso de la técnica de remisión (tanto a la negociación colectiva como a otras normas legales ya existentes en nuestro país) que se ha realizado por parte de esta norma. Asimismo, la excesiva amplitud o generalidad presente en muchos puntos de la misma ha derivado en que sean mayores los interrogantes que las respuestas que realmente pueden derivarse de esta norma.

Finalmente, no podemos tampoco dejar de mencionar las incongruencias que en muchos puntos de la misma se recogen y que derivan en una marcada desprotección de estos trabajadores, recuérdese por ejemplo la omisión del ámbito de aplicación de esta

---

<sup>244</sup> Cfr. Apartado IV EM RDTD.

<sup>245</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, cit., p. 154,

<sup>246</sup> GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 48.

CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA: DE LA FIGURA DEL TRABAJO A DOMICILIO AL TRABAJO A DISTANCIA

norma a los teletrabajadores derivados de la normativa de emergencia derivada del COVID-19.

## **CAPÍTULO II: CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA.**

**SUMARIO.** CAPÍTULO II: CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA. 1. Introducción. 2. Noción y presupuestos configuradores del teletrabajo. 2.1. Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial en el marco de la nueva Ley 10/2021. 2.2. Presupuesto configuradores del teletrabajo. 2.2.1. Presupuestos generales. 2.2.2. Presupuestos específicos en materia de teletrabajo. 3. Modalidades de teletrabajo. 3.1. Elemento comunicativo o técnico. 3.2. Elemento locativo. 3.3. Elemento contractual. 4. Retos en materia de teletrabajo: principales ventajas y desventajas. 5. El ámbito de aplicación de la ley de trabajo a distancia. 5.1. Sujetos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo a Distancia. 5.2. Sujetos parcialmente excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo a Distancia. 6. Requisitos formales para la implantación del teletrabajo. 6.1. La celebración del acuerdo de trabajo a distancia. 6.1.1. Límites temporales. 6.1.2. Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. 6.1.3. Garantías legales y mecanismos de protección. 6.2. Forma del acuerdo de trabajo a distancia. 6.3. Reglas de transparencia: información a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral. 7. El principio de voluntariedad en el marco del teletrabajo. 8. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el marco del trabajo a distancia. 8.1. La posible imposición del teletrabajo por la vía del art. 41 ET. 8.2. La modificación del acuerdo de trabajo a distancia por la vía del art. 41 ET. 9. Conclusiones parciales.

### **1. Introducción**

Aun cuando la celeridad y precipitación con la cual fue aprobado el RDTD hace que su contenido presente importantes lagunas, carencias y fallos que requieren su corrección, no podemos negar que el mismo constituyó una oportunidad única para testar la efectividad real de sus disposiciones normativas en un marco económico y social inmejorable, ya que (pese a la incertidumbre aún existente en dicho momento) existía un

número de personas sujetas a esta forma de trabajo que carecía de precedentes en nuestro país y, durante casi un año, muchas de estas quedaron sometidas a la regulación, supuestamente transversal y completa, recogida en el nuevo RDTD.

No obstante, de nuevo, esta oportunidad fue desaprovechada por nuestro legislador a la hora de acometer la aprobación de la LTD, que no solo no incorporó prácticamente nada adicional a lo ya dispuesto en el citado Real Decreto, sino que además ni tan siquiera corrigió aquellos defectos o incongruencias que en el periodo de tiempo de vigencia de la norma habían sido ya duramente criticados por la doctrina.

Ello es una muestra del aún arraigado desinterés político existente en torno a esta forma de trabajo que, aunque disimulada bajo una estudiada retórica presente en diversos puntos de la norma y en particular en su exposición de motivos, sigue configurando el teletrabajo más como un modelo teórico que una auténtica realidad práctica, ello pese al significativo avance que en las últimas décadas han tenido las TICS y el protagonismo cada vez mayor que se espera tengan estas en nuestro marco laboral.

Es por ello que en este capítulo se entrará a analizar con mayor detenimiento la configuración jurídica del teletrabajo que finalmente fue plasmada en el texto de la LTD.

## **2. Noción y presupuestos configuradores del teletrabajo**

### **2.1. Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial en el marco de la nueva Ley 10/2021**

Una de las carencias presentes en la mayor parte de las normas promulgadas en esta materia en nuestro país ha sido precisamente la total ausencia de una definición específica de que debe de entenderse por teletrabajo, siendo esta una cuestión que no deja de resultar sorprendente en el marco económico y social en el cual nos encontramos inmersos desde hace décadas, en el que el teletrabajo ya constituía una realidad y había venido desbancando en la práctica a las figuras más tradicionales de trabajo a distancia y, sobre todo, de trabajo a domicilio.

Empero, como ha quedado plasmado en el capítulo precedente, esta situación no fue corregida hasta el año 2020, ya que, pese a las referencias a las TICS y al teletrabajo incorporadas en la EM de la Ley 3/2012, no será hasta la promulgación del RDTD cuando

una norma legal recoja expresamente en nuestro país que debe de entenderse por teletrabajo.

En particular, dichas definiciones se encuentran recogidas en nuestro sistema legal en el art. 2 LTD, mediante el cual realiza nuestro legislador una diferenciación expresa entre lo que debe de entenderse por teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial en los siguientes términos:

*“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.*

*b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

*c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.*

Una lectura atenta y sistemática del contenido de este precepto en relación al plasmado en el conjunto de la norma (así como también en aquellas que le preceden) permite extraer una serie de ideas relevantes.

En primer lugar, cabe destacar que el legislador ha decidido, conscientemente, omitir toda referencia expresa en este punto a la noción de *trabajo a domicilio*. Ello se encuentra en sintonía con el propio marco evolutivo de nuestra normativa jurídico laboral ya que, como hemos señalado, la noción de trabajo a domicilio fue en el año 2012 sustituida en nuestro país por el más moderno concepto de trabajo a distancia, al haberse ya en dicho momento evidenciado las carencias que la figura del trabajo a domicilio presentaba de cara a abordar los nuevos retos que la digitalización en general y el teletrabajo en particular planteaban en nuestro marco económico y social<sup>247</sup>. No obstante,

---

<sup>247</sup> Así lo han recogido LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A. Y RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; teletrabajo transnacional*, Madrid, Tecnos, 2022, p. 63, aludiendo en particular a la referencia que en la definición del trabajo a

el planteamiento que en dicho proceso de modernización del año 2012 se adoptó en nuestro país fue, en nuestra opinión, francamente desafortunado ya que, si bien el fin principal perseguido era claro, consistiendo este fundamentalmente en “*dar cabida, con garantías, al teletrabajo*”<sup>248</sup>, la vía seguida para ello no lo fue tanto, al haber optado nuestro legislador por sustituir la noción de trabajo a domicilio por la de trabajo a distancia, configurando asimismo este último como un concepto teórico de carácter *omnicomprensivo* que pudiese dar acogida al mismo tiempo tanto a la tradicional modalidad de trabajo a domicilio existente en nuestro país (caracterizada por su naturaleza más artesanal y manual) como a aquella de teletrabajo que en el plano internacional venía cobrando un protagonismo creciente (caracterizada por ser un trabajo de naturaleza más intelectual y en el cual las TICS pasan a ocupar un papel central<sup>249</sup>).

El principal problema derivado de esta opción legislativa fue que para poder englobar dichas formas sustancialmente heterogéneas de trabajo en un único concepto, el mismo necesariamente debía utilizar términos suficientemente *amplios y ambiguos*. Ello en la práctica se reflejó en la creación de una fórmula de trabajo a distancia plagada de evidentes *carencias e imprecisiones*<sup>250</sup> que dificultaban una adecuada comprensión de los conceptos nucleares sobre la base de los que posteriormente debía de articularse toda la regulación legal de estas formas de trabajo. Tal es así que la misma, pese a dirigirse expresamente a regular e introducir la figura del teletrabajo en nuestro país, omite toda referencia a las herramientas y dispositivos digitales que, en esta forma de trabajo pasan

---

domicilio se realizaba a la ausencia de vigilancia por parte del empresario, al considerar (acertadamente en nuestra opinión) dichos autores que dicha alusión si bien resultaba poco adecuada en el marco del trabajo a distancia carecía de todo sentido en el marco del teletrabajo.

<sup>248</sup> En los propios términos establecidos en la EM de la Ley 3/2012.

<sup>249</sup> Así lo han recogido diversos autores, entre los que puede señalarse MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, cit., p 25 que viene a definir dicho cambio normativo operado como “un marco general, o de mínimos, tanto para el tradicional trabajo a domicilio..., como para el nuevo teletrabajo”. En el mismo sentido LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A. Y RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; trabajo trasnacional*, Madrid, Tecnos, 2022, pp. 59 y 60, al establecer que “la normativa española ha configurado el trabajo a distancia como el género en el que se ubican las dos especies”.

<sup>250</sup> DE CASTRO MARÍN, E.: “El control de la actividad laboral del teletrabajador” en MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAUT ARANDA, X. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 461.

a ocupar un papel central<sup>251</sup>. Este problema de origen legal podría haberse evitado fácilmente por medio de diversas vías:

En primer lugar, podría haberse optado por modificar la tradicional noción de trabajo a domicilio en los términos ya empleados en el Convenio núm. 177 OIT, omitiendo así toda alusión al requisito de la ausencia de vigilancia, e incorporando al mismo tiempo una definición de teletrabajo. Con ello, se habrían recogido todas las posibles manifestaciones de estas formas de trabajo, al englobar el término de trabajo a domicilio todas las formas de trabajo realizadas fuera de los centros empresariales en el lugar elegido por el trabajador (fuese este su domicilio o no) y la noción de teletrabajo a aquellos supuestos en los que, además de realizarse la prestación en un espacio ajeno a la empresa en los términos anteriormente descritos, ocupasen un papel principal en su desempeño las TICS.

Otra posible opción podría haber sido sustituir el término de trabajo a domicilio por la noción general de trabajo a distancia (tal y como sucedió en nuestro país) pero incluyendo al mismo tiempo una definición específica de teletrabajo, lo cual habría permitido salvar muchas de las imprecisiones derivadas del citado proceso de reforma del año 2012.

En todo caso, la opción elegida por nuestro legislador fue la que líneas atrás se ha recogido, basada fundamentalmente en el tránsito de la noción de trabajo a domicilio a la de trabajo a distancia, no siendo en consecuencia extraño que, en la reforma operada en el año 2021 por medio de la LTD en esta materia no encontremos una alusión directa a la modalidad de trabajo a domicilio<sup>252</sup>, sin que ello suponga en caso alguno, en nuestra

---

<sup>251</sup> En el mismo sentido puede verse en lo que a la figura del trabajo a domicilio se refiere, habiendo recogido la doctrina como por medio de dicha modificación se suprimió también toda referencia a “cualquier elemento identificativo específico” del trabajo a domicilio que, en términos generales, permitiese su “pacífico encaje en una regulación común del género de trabajo a distancia”. *Cfr.* MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al.*: *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolters Kluwer, 2017, p. 25.

<sup>252</sup> Sin que ello signifique en caso alguno que el mismo haya visto agotada su relevancia o que haya sido totalmente sustituido por el teletrabajo ya que, informes recientes indican que se ha detectado la existencia de un número significativo de trabajadores a domicilio, especialmente en los países en desarrollo. *Vid.* OIT: “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, *cit.*, p. 9. Bien es cierto que este informe únicamente distingue tres formas de trabajo a domicilio: el trabajo industrial a domicilio, el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, por lo tanto, identifica lo que en nuestro marco nacional definimos actualmente como «trabajo a distancia» con la noción de «trabajo industrial a domicilio». Ello permite ver que, independientemente de la denominación empleada en los distintos sistemas jurídicos, estas formas de



opinión, una desregulación de esta, al ser la definición de trabajo a distancia del art. 2 LTD suficientemente amplia como para poder incluir el trabajo a domicilio en su marco protector. Además, al haberse introducido, ahora sí, una alusión directa a que debe de entenderse por teletrabajo, se ha corregido en buena medida parte de los problemas originados en el marco de la reforma anterior y evidenciados por la doctrina en esta materia, habiéndose trasladado ahora el debate de la inexistencia de una diferenciación efectiva entre trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo, a la inexistencia de un régimen jurídico específico que contemple las particularidades presentes en cada uno de ellos y, especialmente, en materia de teletrabajo<sup>253</sup>.

En segundo término, por medio del art. 2 LTD se ha modificación también la noción que desde el año 2012 había estado vigente en nuestro país en materia de trabajo a distancia. Esta modificación presenta una especial relevancia, tal y como veremos, de cara a delimitar el ámbito de aplicación de esta ley, habiéndose operado por parte del legislador en este punto una ampliación significativa de su marco protector al haber suprimido la obligación expresamente establecida en la reforma anterior de que el trabajo a distancia fuera “*predominante*” y “*alternativo*” al desarrollado presencialmente en los centros de trabajo, pasando ahora únicamente a recoger la necesidad de que el mismo sea “*regular*” en los términos legalmente establecidos en dicha norma. En lo que en este punto nos interesa, cabe subrayar como por medio de esta norma no solo se define expresamente que debe de entenderse por teletrabajo (avance nada desdeñable tomando como referencia el marco normativo precedente tanto en nuestro país como en el ámbito internacional) sino que además, se recoge el mismo como una modalidad específica de trabajo a

---

prestación del servicio desde el domicilio se dividen en dos categorías principales atendiendo al tipo de trabajo y herramientas utilizadas para su desempeño.

<sup>253</sup> En este sentido ha señalado la doctrina como “el alcance normativo de la distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo no es que sea escaso, es que es nulo: al margen de la definición, las cuatro menciones normativas específicas del teletrabajo en el DLTD son inanes: en el art. 4.2, que prohíbe que las dificultades técnicas en el desarrollo del trabajo que eventualmente pudieran producirse causen perjuicio al trabajador, añadiendo la gratuita matización: «sobre todo en caso de teletrabajo». En el art. 4.4, que obliga a las empresas a tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, «especialmente del teletrabajo», en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso. En el art. 11.2, que obliga a las empresas a garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, «especialmente en el caso de teletrabajo». Y en el art. 18.1, que establece que quienes trabajan a distancia, «particularmente en teletrabajo», tienen derecho a la desconexión digital. Todas estas especificaciones del tipo «sobre todo» o «especialmente» tienen un valor puramente descriptivo”. De manera clara lo ha recogido GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 30.

distancia<sup>254</sup>, caracterizado precisamente por la utilización intensiva en su desempeño de las TICS. Con ello, queda claro que los términos trabajo a distancia y teletrabajo no constituyen sinónimos<sup>255</sup>.

En lo que a la definición se refiere, vemos en este punto que la misma no se distancia significativamente de lo ya recogido en el AMET, poniendo ambas normas el foco de atención para delimitar la figura del teletrabajo de otras formas de trabajo afines en el *uso* que para el desempeño de la labor productiva se hace de las TICS. No obstante, sí puede apreciarse un cambio cuantitativo en la definición contenida en la nueva LTD, y es que en esta no se alude simplemente a la necesidad de que se usen dichas herramientas y dispositivos, sino que además se especifica que para poder calificar una determinada prestación como teletrabajo debe de realizarse un uso de los mismos que sea de carácter “*exclusivo o prevalente*”. Esta concreción, tiene como único fin razonable la intención del legislador de distanciar las nociones entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio. Siendo, en consecuencia, el esquema resultante de ello el siguiente. El trabajo a distancia, encontraría su fundamentación en el carácter remoto del servicio prestado, el trabajo a domicilio, por el contrario, encuentra su justificación (además de en dicho carácter remoto en su desempeño) en la propia tarea llevada a cabo (que como señalamos presenta un carácter más rudimentario y manual) y finalmente, el teletrabajo encontraría su rasgo diferenciador en el uso que en el mismo se hacen de las TICS<sup>256</sup>. Sin embargo,

---

<sup>254</sup> Cuestión que queda recogida expresamente tanto en el art. 2 LTD al definir los conceptos de trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo, como en la propia EM de esta norma al utilizar el término “*subespecie*” al aludir al teletrabajo.

<sup>255</sup> Como dispone SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 38: “todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo”. Esta constituye una cuestión que ya había venido siendo plasmada incluso por nuestra doctrina judicial. Al respecto Cfr. STS, 11 de Abril de 2005 rec. [143/2004], FD sexto. Hay autores que van incluso más allá, recogiendo que constituye un error entender el teletrabajo como una subespecie del trabajo a distancia, al sostener estos que ambos conceptos son “independientes” y que en consecuencia no tienen por qué estar vinculados entre sí. Cfr. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, cit., pp. 222-223. Ya que “es posible encontrar trabajo a distancia que no incluya teletrabajo, y de igual modo, existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no supone trabajo a distancia”. Vid. ALVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43, 2020, p. 176.

<sup>256</sup> Así lo ha recogido USHAKOVA, T.: “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT)”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) et al: *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

la modificación operada en este punto por nuestro legislador tampoco se encuentra exenta de problemas interpretativos, tal y como veremos en el siguiente apartado.

Otro problema interpretativo que nos encontramos es la inexistencia en esta norma de una definición específica sobre que debe de entenderse por «*medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones*». En este punto, el legislador podría haber optado por seguir la técnica ya recogida en el AMET, el cual utilizaba el término «*nuevas tecnologías*<sup>257</sup>», o por el contrario, al término más extendido de «*nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*». Sin embargo, tanto la terminología como la técnica legislativa empleada en este punto de la norma resulta, en nuestra opinión, francamente desafortunada, ello por diversas razones.

En primer lugar, por la dificultad que surge a la hora de delimitar que debe de entenderse por «*medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones*» al no haber incorporado el legislador, como se ha señalado ya, una definición expresa de dichos conceptos. Como consecuencia de ello, debe de acudir a otras fuentes para poder acotar dichas nociones. Así, por sistema informático, puede entenderse “*todo dispositivo aislado o conjunto de dispositivos interconectados o relacionados entre sí, cuya función, o la de alguno de sus elementos, sea el tratamiento automatizado de datos en ejecución de un programa*<sup>258</sup>”. Por medios o sistemas telemáticos cabe entender según la RAE la “*aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión de información computarizada*”. Finalmente, esta misma institución define el término telecomunicación como un “*sistema de transmisión y recepción a distancia de señales de diversa naturaleza por medios electromagnéticos*”. Como puede apreciarse, ni sobre la base de dichas definiciones resulta fácil delimitar las herramientas y dispositivos concretos que quedan incluidos dentro de dicha noción<sup>259</sup>. Por ello, de *lege ferenda*, consideramos más adecuado utilizar en este punto el término «*nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*» o «*tecnologías de la información y de la*

---

<sup>257</sup> Este era el término empleado en la EM de la Ley 3/2012 para aludir a esta forma de trabajo.

<sup>258</sup> Así viene definido en el Convenio sobre Cibercriminalidad del Consejo de Europa de 23 de noviembre de 2001, disponible en: [https://www.oas.org/juridico/english/cyb\\_pry\\_convenio.pdf](https://www.oas.org/juridico/english/cyb_pry_convenio.pdf)

<sup>259</sup> Asimismo, tampoco la negociación colectiva facilita la interpretación en este punto, existiendo convenios que acuden incluso a fórmulas más complejas. Véase art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L., 2023-2025, el cual dispone que “el teletrabajo supone el uso de mecanismos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre la persona trabajadora y la empresa”.

*comunicación*». Por un lado, por ser este el concepto que en la práctica venía siendo habitualmente utilizado para aludir a las herramientas y dispositivos utilizados para llevar a cabo esta forma de trabajo a distancia tanto en el plano nacional como internacional<sup>260</sup>. Y, por otro, por ser asimismo un término suficientemente amplio para comprender todas las herramientas a las que venimos haciendo alusión, evitando con ello que posibles supuestos de teletrabajo puedan quedar excluidos por una mera cuestión gramatical. No obstante, para que dicho cambio terminológico permita superar los problemas señalados, resulta imprescindible que se acompañe de una definición expresa de que debe entenderse por dichas tecnologías de la información y de la comunicación<sup>261</sup>.

En todo caso, cabe subrayar que además de dicho requisito puramente *cuantitativo*, debe concurrir también uno de carácter *cualitativo*, y es que, como ha señalado la doctrina, “no es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias del teletrabajo (vgr. ordenador que es empleado como mera máquina de escribir), sino sólo aquel que por el hecho de utilizarlas de manera regular escapa al modelo tradicional de organización del trabajo<sup>262</sup>”.

---

<sup>260</sup> Así puede verse en el plano nacional en MASFAMILIA, F.: *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012, p. 21, al aludir este al teletrabajo como “una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación”. Ejemplos similares los encontramos también en el plano europeo, en el que recientemente se ha definido el mismo como “a form of work organisation in which an employee uses ICT equipment to perform work outside company premises, where that work could have been performed in the company premises” *Vid.* SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M. Y ARASANZ, J.: *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021, p. 24, disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>. En el plano internacional también la OIT hace uso de dicha terminología, así puede verse en OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, *cit.*, p.1, en el cual se define el teletrabajo “como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

<sup>261</sup> La noción de TICS tampoco aparece recogida en ninguna de las disposiciones legales, nacionales o internacionales, a las que a lo largo de este estudio hemos hecho alusión. Una definición de dicho concepto puede encontrarse en la *Cfr.* NTP 1.122: “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), 2018, p. 1, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf>, en los siguientes términos: “conjunto de tecnologías tales como herramientas, soportes, canales, softwares, etc. que permiten al usuario acceder, almacenar, procesar y transmitir la información”.

<sup>262</sup> *Vid.* JURADO SEGOVIA, A. Y THIBAUT ARANDA, J.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 72, 2003, p. 51.

En último lugar, recoge el citado precepto una definición de que debe de entenderse por trabajo presencial, la cual, aun cuando pueda parecer una obviedad, introduce una importante matización a la hora de delimitar el ámbito de aplicación de esta norma, y es que, no solo *no* constituirá una manifestación de trabajo a distancia o de teletrabajo aquel que se preste en los centros empresariales (cuestión que no presenta duda alguna de cara a su aplicación práctica) sino que además, tampoco tendrá dicha consideración aquel trabajo que, aun realizándose en un lugar externo a los centros empresariales o de trabajo, no haya sido elegido por el trabajador sino que por el contrario venga impuesto o determinado por el empresario. En dicho supuesto, independientemente del lugar en el cual se lleve a cabo la prestación del servicio, no nos encontraremos ante una de estas formas de trabajo sino ante trabajo presencial. Con ello, lo que trata de lograrse es la garantía del principio de voluntariedad del teletrabajo para ambas partes de la relación laboral, evitando así que (dadas las desiguales posiciones jurídicas que ocupan trabajadores y empresarios) pueda venir impuesto al trabajador esta forma de trabajo. No obstante esta disposición puede tener un efecto contrario al buscado, dando lugar a situaciones carentes de toda lógica jurídica, en las que, relaciones laborales que cumplen todos los requisitos exigidos para gozar de la protección contenida en la LTD quedarían excluidas de su marco protector por haber vulnerado el empresario dicha facultad del trabajador de elegir el lugar de desarrollo de la misma<sup>263</sup> o que trabajadores de una misma empresa, que prestan sus servicios ambos fuera de los centros empresariales y en condiciones idénticas, imagínese por ejemplo en un telecentro, queden sujetos a distintas normas por haber venido impuesto dicho lugar en uno de los casos por el empresario<sup>264</sup>. Además, puede resultar complejo demostrar cuando realmente el lugar de prestación del servicio ha sido elegido por el trabajador y cuando ha venido impuesto, piénsese que por las desiguales posiciones de ambas partes en la relación laboral el acuerdo de trabajo actúa realmente como una especie de contrato de adhesión en el que ya vendrán fijadas dichas condiciones<sup>265</sup>. Por ello, ha recogido la doctrina la necesidad de evitar

---

<sup>263</sup> Por supuesto, sobra decir que ello no implica que nos encontremos aquí ante una potestad indiscriminada y arbitraria del empresario, ya que en la delimitación del lugar de trabajo el mismo deberá de respetar lo dispuesto, entre otros preceptos, en el art. 4.2 d) y e), 8.2, art. 40 ET, etc.

<sup>264</sup> Así lo ha recogido THIBAULT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica”, en AA.VV.: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, p. 104.

<sup>265</sup> Igualmente es posible encontrar en la negociación colectiva impuesto el lugar de teletrabajo. Así puede verse en el Convenio Colectivo relativo a la empresa LAFARGEHOLCIM ESPAÑA S.A.U., al disponer

interpretaciones literales y reduccionistas en este punto que permitan desplazar la protección contenida en esta norma y desemboquen en situaciones irracionales como la descrita<sup>266</sup>.

## 2.2. Presupuesto configuradores del teletrabajo

En la delimitación de los presupuestos configuradores del teletrabajo, al igual que ocurría en la normativa precedente, cabe diferenciar por un lado los presupuestos generales que con carácter general deben de concurrir para calificar cualquier relación como laboral, y por otro los denominados como presupuestos específicos que la LTD establece para poder calificar una determinada prestación de servicios como teletrabajo o, en su caso, trabajo a distancia.

### 2.2.1. Presupuestos generales

A los mismos remite el art. 1.1 LTD al disponer que “*las relaciones 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*”. Esto es, aquellas en las que la prestación sea personal, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente.

Como se adelantó ya en el capítulo anterior, como consecuencia de la deslocalización espacial y temporal inherente al teletrabajo y al trabajo a distancia, surgen problemas para identificar la concurrencia de las citadas notas establecidas en nuestro marco social y que permiten calificar una determinada relación jurídica como laboral. Ello en parte encuentra su razón de ser en el momento jurídico-histórico en el que nace la normativa laboral y en el prototipo de relación de trabajo en la que esta se inspira. Debe de tenerse en cuenta que dichas notas fueron ideadas tomando como referencia un sistema productivo de carácter fordista en el que el trabajo era llevado a cabo en la mayor parte

---

que “el lugar de Teletrabajo será la residencia habitual del trabajador, la Dirección de Recursos Humanos analizará los casos que por causas excepcionales puedan requerir los trabajadores en relación a realizar el teletrabajo desde una segunda residencia y durante un periodo definido de tiempo”.

<sup>266</sup> VILLALÓN CRUZ, J.: “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *cit.*, p. 35.

de los supuestos en el centro de trabajo, bajo las órdenes y directa supervisión del empresario y donde existía una estructura jerárquica claramente definida. En un sistema como el descrito, identificar el trabajo asalariado como aquel en el que concurrían las notas de *voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución* no suponía una operación difícil, ya que como decimos dichos rasgos cubrían la mayor parte de los supuestos que en la práctica laboral podían producirse, optándose por regular los restantes bien fuese por la vía de las *relaciones especiales de trabajo* (como en su día vimos que se planteó también con el trabajo a distancia o como ocurrió en el caso de los representantes de comercio<sup>267</sup>) o calificándolas como relaciones por cuenta propia o de carácter autónomo. Sin embargo, el rápido y disruptivo avance que nuestro mercado laboral ha sufrido, especialmente ante la incidencia que en el mismo han tenido tendencias como la expansión de las TICs o la globalización, ha hecho que dichas formas de trabajo atípicas y residuales cobren cada vez un mayor protagonismo, y con ello, la necesidad de adaptar nuestra normativa jurídico-laboral a las mismas.

Pues bien, en el teletrabajo, el carácter cuasi obsoleto de algunas de dichas notas de cara a delimitar el carácter asalariado o dependiente del trabajo ha quedado más que demostrado, especialmente ante el repentino impulso que el mismo sufrió como consecuencia de la pandemia. Si tomamos como referencia la existencia de una vigilancia inmediata por parte del empresario en el desarrollo de la labor productiva, la realización de la misma en los centros empresariales o la sujeción a un determinado horario de trabajo<sup>268</sup>, resulta más que evidente que el teletrabajo, por sus propios rasgos característicos, quedaría excluido de dicha categoría, sin que ello permitiese extraer una imagen real y certera del tipo de relación contractual a la cual se encuentran realmente sujetos dichos trabajadores. En particular, como se señaló anteriormente, resulta difícil garantizar tanto su carácter personal (al producirse la deslocalización de su prestación) y dependiente (al haber venido tradicionalmente recogido como uno de los presupuestos específicos del trabajo al domicilio su desarrollo *sin mediar vigilancia* por parte del empresario). Sin embargo, con las modificaciones operadas en esta materia,

---

<sup>267</sup> Al respecto *Cfr.* LÓPEZ VICO, S.: “La transformación de las relaciones laborales en el marco de la Industria 4.0.: Representantes comerciales ¿Cambios en la naturaleza de su vínculo contractual?” en *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 8, 2023.

<sup>268</sup> Al papel central de dichos indicios de cara a delimitar el carácter dependiente en la prestación del servicio se alude, por todas, en la STS de 9 de diciembre de 2004 [RJ 2005\875].

especialmente desde el año 2012, al haberse omitido dicha referencia ha quedado, en nuestra opinión, superado dicho debate doctrinal. Y es que, no puede alegarse en modo alguno que el teletrabajo implique el desplazamiento o atenuación de la dependencia, sino que por el contrario, precisamente ante el papel central que en esta modalidad de trabajo a distancia presentan las TICS dicha dependencia puede verse incluso incrementada, al quedar el trabajador sometido a un control más preciso e invasivo<sup>269</sup>.

### 2.2.2. *Presupuestos específicos en materia de teletrabajo*

Junto a dichos rasgos generales, recoge esta norma una serie de rasgos específicos que deben de concurrir para poder calificar una determinada prestación a distancia como teletrabajo.

Los mismos se encuentran recogidos en las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo del art. 2 LTD anteriormente citado, y son los que siguen<sup>270</sup>:

#### a) Trabajo desde el lugar elegido por el trabajador

Tal y como se establece en el art. 2 LTD al definir la figura de trabajo a distancia, se entenderá como tal aquel que se preste en el *domicilio* de la persona trabajadora o en el *lugar elegido por esta*. Como vimos en el apartado anterior, ello implica que quedarán en principio excluidos del ámbito de aplicación de esta norma aquellos supuestos en los que aun cuando la prestación del servicio se realice en un lugar externo a los centros empresariales el mismo haya venido impuesto por el empleador.

---

<sup>269</sup> Al respecto puede verse el Capítulo 1 y 3 de esta obra.

<sup>270</sup> Estos presupuestos han sido evidenciados, entre otros, por DE CASTRO MARÍN, E.: “El control de la actividad laboral del teletrabajador” en MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAUT ARANDA, X. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, cit., p. 459. Junto a estos han señalado algunos autores otros posibles rasgos específicos como son la necesaria incidencia que la adaptación de esta forma de trabajo debe de tener “en la organización y realización del trabajo”. *Cfr.* THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001, p. 25. Asimismo, otros autores han incluido un requisito de carácter personal, esto es, que la prestación del servicio venga realizada por una persona física. *Vid.* LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A., RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; trabajo transnacional*, cit., p. 73.



Cabe subrayar en este punto que con la reforma operada por medio de la LTD en esta materia se ha introducido un cambio respecto a lo contenido en el art. 13 ET. Así, mientras este último establecía que tendría dicha consideración el trabajo realizado en el “*domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este*”, se ha suprimido ahora el término «*libremente*». Esto se debe a que, como ha señalado la doctrina, “el lugar de trabajo no es el libre o arbitrariamente elegido por el trabajador, sino el elegido por él en el marco de un acuerdo que, por ser bilateral, supone la aceptación empresarial de dicho lugar<sup>271</sup>”. Este hecho se encuentra asimismo reflejado en el art. 7 apartado f) LTD, al disponer este que “*será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia..., el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia*”.

Este rasgo ha sido precisamente otro de los principales puntos en torno al cual se ha tratado de justificar históricamente la especialidad del teletrabajo como forma de prestación de la actividad productiva<sup>272</sup>. Sin embargo, el mismo carece en nuestra opinión de toda razonabilidad desde un punto de vista jurídico ya que el hecho de que el trabajo se preste en un determinado espacio ajeno a los centros empresariales responde en todo caso a una concreta “*elección organizativa*”<sup>273</sup>, pero no en ningún caso a una singularidad estructural que permita justificar el carácter especial de la misma<sup>274</sup>.

b) Habitualidad o carácter regular

El segundo de los rasgos que deben de concurrir para poder calificar una determinada prestación como trabajo a distancia o teletrabajo en los términos establecidos

---

<sup>271</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p.28. Si bien aclara este autor que ello no implica en caso alguno una limitación de carácter cuantitativo, siendo posible establecer más de un lugar de trabajo siempre y cuando se alcance un acuerdo entre las partes y se cumplan los requisitos formales recogidos en la LTD o en su caso en el convenio colectivo. Ello encuentra su justificación en la propia naturaleza de esta forma de trabajo, ya que no tendría sentido alguno que en una forma de trabajo caracterizada por la flexibilidad inherente al mismo estableciese su norma reguladora una medida que resultase restrictiva de aspectos trascendentales como este.

<sup>272</sup> Así lo ha recogido GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco legal del trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUELM F. Y THIBAUT ARANDAN, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 31.

<sup>273</sup> THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., p. 43.

<sup>274</sup> Como ha recogido OJEDA AVILÉS, A.: “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, cit., p. 17.

en la LTD es que la misma presente un «*carácter regular*». Por lo tanto, se ha adoptado una técnica legislativa similar a la que ya se venía utilizando tanto en el plano internacional (por medio del Convenio núm. 177 OIT) como en el plano europeo (por medio del AMET), en los que ya se hacía alusión al requisito de la «*habitualidad*» en la delimitación de la figura del trabajo a domicilio y del teletrabajo respectivamente, y cuya finalidad última venía a ser excluir aquellas actividades realizadas a distancia con un mero carácter ocasional o puntual<sup>275</sup>.

Con ello, se ha superado la deficiente redacción que hasta dicho momento se encontraba plasmada en el art. 13 ET, la cual establecía como requisito que el trabajo se realizase de modo «*preponderante*» en el lugar libremente elegido por el trabajador y «*alternativo*» al desarrollado presencialmente en la empresa.

Por preponderante, en los términos establecidos en la RAE debe de entenderse aquello “*que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara*”. Como puede ya imaginarse, el carácter ambiguo e impreciso de la terminología utilizada en dicho punto por nuestro legislador fue origen de importantes problemas interpretativos a la hora de determinar el porcentaje de trabajo a distancia que debía de concurrir como mínimo en una determinada relación laboral para poder situarse en el ámbito de aplicación del art. 13 ET. Así, había autores que sostenían que bastaba con que dicho porcentaje ascendiese a un veinte por ciento de la jornada de trabajo<sup>276</sup> mientras que otros cifraron dicho porcentaje en al menos un cincuenta por ciento<sup>277</sup>. Sin omitir por supuesto tampoco en este punto a aquellos para los que por el contrario carecía de sentido establecer un requisito de carácter cuantitativo consistente en establecer un

---

<sup>275</sup> Al respecto SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2013, p. 14.

<sup>276</sup> Siendo esta además la doctrina dominante en nuestro país, entre otros cabe destacar SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Valoración crítica y propuesta de mejora de la regulación del trabajo a distancia en la normativa estatal y autonómica”, *cit.*. En el mismo sentido MORENO VIDA, M.N.: “Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012, p. 218.

<sup>277</sup> *Vid.* MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV.: *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, *cit.*, p. 32. En el mismo sentido puede verse en THIBAUT ARANDA, J.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al*: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 108.

tiempo mínimo de utilización de dichas herramientas para calificar una determinada prestación de servicios como teletrabajo, fijando en este caso los mismos el acento en un requisito de carácter cualitativo, como es que el uso de dichas herramientas supusiese realmente “un cambio en el modo de organización de esa actividad<sup>278</sup>”.

En todo caso, como decimos, este debate ha quedado superado tras la última reforma operada por medio de la LTD, al sustituir la misma el término «*preponderante*» por el de «*regular*» e incluir asimismo una definición específica de esta noción. Lo cual, no implica que con ello se hayan superado todos los problemas existentes en la delimitación del ámbito de aplicación de esta norma, sino que por el contrario, dada la técnica legislativa seguida en la LTD, surgen nuevas dudas interpretativas en la delimitación de lo que la norma define como *teletrabajadores regulares*. No obstante, al haberse regulado esta cuestión por medio del art. 1 LTD, independientemente de su carácter acertado o no, la analizaremos más adelante al estudiar el ámbito de aplicación de esta ley.

El segundo de los criterios recogidos en el art. 13 ET en la delimitación del teletrabajo, y que ha sido también suprimido por medio de la aprobación de la LTD, era aquel relativo al «*carácter alternativo*» del teletrabajo respecto de aquel prestado en los centros empresariales. Esta desafortunada cláusula daba lugar a una importante limitación en materia de teletrabajo, al parecer apostar la misma por el denominado como «*telependurismo*», o lo que es lo mismo, por aquel de carácter mixto en el que un determinado porcentaje de tiempo se prestase presencialmente en los centros empresariales y el resto (que además como hemos indicado debía de ser preponderante) se llevase a cabo a distancia<sup>279</sup>. Como puede imaginarse, ello fue fruto de múltiples críticas. En primer término, porque no resulta sencillo delimitar objetivamente el

---

<sup>278</sup> Al respecto Cfr. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., p. 30. Sin embargo este criterio presenta en nuestra opinión significativos problemas en lo que se refiere a la aplicación práctica del mismo, siendo difícil concretar cuando el hecho de utilizar las TICS supone un cambio en el modo de organizar la actividad productiva.

<sup>279</sup> Apuntando esta cuestión SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Valoración crítica y propuesta de mejora de la regulación del trabajo a distancia en la normativa estatal y autonómica”, cit., considerando no obstante esta autora que dicha cláusula, aun confusa, no desplaza en caso alguno la posibilidad de implantar el teletrabajo puro. Al respecto SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, cit., p. 20, al entender la misma que “el requisito de la preponderancia se exige cuando el trabajo a distancia se alterna con la actividad presencial, y por lo tanto el legislador deja la puerta abierta a este tipo de manifestación del trabajo a distancia sin alternancia compartida”.

porcentaje de tiempo que el trabajador realiza presencial y telemáticamente<sup>280</sup>, al no existir en dicho momento obligación legal alguna de plasmar en el acuerdo de trabajo a distancia el reparto efectivo entre trabajo a distancia y trabajo presencial ni ser sencillo (especialmente en el trabajo a distancia o teletrabajo) determinar el tiempo específico que el trabajador dedica al trabajo cuando este lo presta en su domicilio<sup>281</sup>. Sin perjuicio de que el mismo presentase algunas ventajas concretas, como era el desplazar aquellas teorías que negaban el carácter dependiente del teletrabajo<sup>282</sup> ya que en este caso, al imponer legalmente su realización de manera alternativa a aquel de carácter presencial, no cabía alegar en caso alguno la ausencia de dependencia en esta forma de trabajo al existir un periodo en el que el trabajador quedaba sometido de manera directa e inmediata al control empresarial. O también el efecto positivo que el carácter parcial del mismo podía tener frente a algunos de los retos y desventajas presentes en esta forma de trabajo, como son el aislamiento, su efecto diluyente de la fuerza colectiva en la empresa<sup>283</sup>, etc.

#### c) Uso exclusivo o prevalente de las TICS

Finalmente, recoge este precepto el requisito de que esta modalidad de trabajo a distancia se lleve a cabo por medio de un uso “*exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”, corrigiendo con ello uno de los puntos más criticados de la reforma operada en el año 2012 en esta materia en nuestro país, al no

---

<sup>280</sup> Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A., RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; trabajo transnacional*, cit., p. 64. También señalan estos autores que ello daba lugar a la errónea idea de que solo era posible acceder al trabajo a distancia desde el marco de una relación laboral, esto es, una vez ya celebrado el contrato de trabajo. Ello, como señalan estos autores, carece de toda razonabilidad jurídica al no existir impedimento legal alguno que desplace la posibilidad de celebrar un contrato de esta naturaleza desde el momento inicial en el cual se cierra el contrato de trabajo.

<sup>281</sup> Téngase en cuenta que en el año 2012 en el cual se enmarca el art. 13 ET objeto de análisis no existía ni tan siquiera una obligación legal de llevar a cabo un registro de la jornada de trabajo, obligación que fue introducida en el año 2019 por medio del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

<sup>282</sup> Cfr. MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, cit., p. 29.

<sup>283</sup> *Ibidem*, p. 31.

recoger esta última alusión alguna al especial protagonismo que dichas herramientas y dispositivos presentan en la modalidad de teletrabajo.

Pese a lo cual, siguen siendo relevantes los problemas interpretativos que como dijimos se derivan de esta definición y es que, la ambigüedad que de nuevo presenta la norma en este punto hace que sea difícil delimitar de manera objetiva cuando nos encontramos ante un uso de las TICS que sea de tal entidad como para poder considerar el mismo “*prevalente*”, al no recoger el mismo ninguna unidad de medida o criterio de referencia para dicho fin. Si bien este problema presenta una significativa importancia desde un puesto de vista teórico, no es así (al menos actualmente) en lo que a la aplicación práctica de esta ley se refiere, ya que la consecuencia jurídica derivada de un supuesto en el que se alegue por parte del empresario la inexistencia de un contrato de teletrabajo por no concurrir dicha nota de prevalencia o exclusividad en el uso de las TICS no será el desplazamiento total de la protección contenida en la LTD, sino que por el contrario (siempre y cuando se cumplan el resto de requisitos legalmente establecidos) dicho trabajador tendrá la consideración de trabajador a distancia. Ello no supone un cambio relevante (por no decir cambio alguno) en la protección jurídica de dicho trabajador, ya que como hemos visto anteriormente, uno de los defectos que sigue presentando esta norma es que la misma se limita a realizar una diferenciación teórica entre las distintas modalidades de trabajo a distancia, que posteriormente no se refleja en el contenido normativo de dicha ley, plasmando la misma una protección prácticamente idéntica para los trabajadores a distancia y los teletrabajadores. Lo cual no obsta a que, de cara a una futura reforma laboral, no sea necesario corregir dicho defecto presente en la LTD, y es que, en una norma futura que realmente venga a tratar de manera diferenciada aquellos aspectos del teletrabajo que (especialmente por el papel que en el mismo presentan las TICS) así lo requieran, la inexistencia de una definición que de manera certera permita delimitar los supuestos en los que efectivamente concurren las notas exigidas para calificar una prestación como teletrabajo supondrá una disfuncionalidad relevante destinada a ocupar un rol central en la negociación colectiva o, en su defecto, en los tribunales. Es por ello que, de *lege ferenda*, debe de evitarse el uso que abusivamente realiza esta norma a términos ambiguos e imprecisos, como es el uso “*prevalente*” de las TICS. Dado que en la RAE define el citado término como algo “*que prevalece o sobresale*”, hubiera podido perfectamente acudirse a una fórmula más sencilla y clara como es la siguiente:

*“aquel trabajo a distancia que se lleve a cabo mediante un uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación igual o superior al 50% de la jornada de trabajo”<sup>284</sup>.*

Una fórmula como la descrita hubiera permitido disipar las dudas interpretativas que pueden originarse en este punto y además, ello no obsta a que pueda flexibilizarse la misma otorgando a la negociación colectiva la posibilidad de fijar un porcentaje mayor o menor al establecido. No obstante, a nuestro parecer, puede resultar incongruente desde un punto de vista conceptual permitir considerar como teletrabajo aquellas formas de trabajo que, por su naturaleza no requieren al menos utilizar durante la mayor parte de la jornada de trabajo dichas herramientas y dispositivos, al existir precisamente en nuestro país la modalidad de trabajo a distancia, siendo esta la que viene a ajustarse mejor a una situación como la descrita<sup>285</sup>.

Asimismo, podría plantearse la posibilidad de no fijar un porcentaje por día sino mensual o trimestral, alegando por ejemplo la existencia de actividades en las que no siempre existe un uso homogéneo de dichas herramientas digitales o en la que se ha realizado una flexibilización de la jornada de trabajo. No obstante, en nuestra opinión, ello derivaría en una situación de inestabilidad e inseguridad jurídica para el trabajador, el cual podría ver alterada la naturaleza y calificación de la forma de realización de la actividad laboral en el transcurso de cada uno de los periodos establecidos, oscilando así continuamente entre el teletrabajo y el trabajo a distancia.

Finalmente, consideramos que debería de omitirse la referencia al hecho de que el uso de dichas herramientas deba de ser *“exclusivo”<sup>286</sup>*, ya que ello resulta redundante, al quedar incluido dicho supuesto en aquellos en los que se use prevalentemente dichas herramientas digitales.

---

<sup>284</sup> Este porcentaje ya fue en su día concretado por la doctrina iuslaboralista. Cfr. MELLA MÉNDEZ, L.: “Sobre una nueva manera de trabajar el teletrabajo”, en *Aranzadi social*, núm. 5, 1998.

<sup>285</sup> Como ha señalado SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 39 “el uso de la tecnología para la realización de la prestación de servicios debe ser relevante y no servir como un mero elemento de soporte”.

<sup>286</sup> La necesaria omisión de dicho término fue ya recogida por SIERRA BENITEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 40.

### 3. Modalidades de teletrabajo

Sobre la base de los rasgos señalados, atendiendo a la intensidad con la que los mismos se presenten así como también a su concurrencia con otros factores, pueden distinguirse distintos tipos o modalidades de teletrabajo. Conocer y saber delimitar las distintas formas con la que puede manifestarse el teletrabajo constituye una cuestión que no agota sus efectos a un plano meramente teórico, sino que por el contrario y como veremos a continuación, se alza como una cuestión central de cara a garantizar la efectiva protección de este colectivo de trabajadores, ya que la protección jurídica y garantías reconocidas a los mismos variará según la modalidad de teletrabajo en la cual se enmarque la persona trabajadora.

Es por ello que en este punto entraremos a analizar las distintas tipologías que pueden encontrarse en el marco del teletrabajo y que han venido siendo delimitadas por la doctrina iuslaboralista en nuestro país a lo largo de las últimas décadas. De entre las distintas clasificaciones que han sido planteadas en nuestro país, nos centraremos nosotros en aquellas para cuya delimitación se atiende a los siguientes elementos: comunicativo, locativo y contractual<sup>287</sup>.

#### 3.1. Elemento comunicativo o técnico

En el teletrabajo las herramientas y dispositivos digitales y tecnológicos empleados por el trabajador para desempeñar su actividad productiva presentan, como hemos visto ya, un especial protagonismo, al ser precisamente este elemento el que se toma como referencia de cara a diferenciar el teletrabajo del trabajo a distancia.

También vimos ya que en la definición de dichas herramientas adopta nuestro legislador una terminología amplia, precisamente de cara a que la misma pueda contemplar el amplio abanico de casuísticas que pueden surgir en la realidad práctica.

---

<sup>287</sup> Sin embargo, como decimos, otros autores han establecido un listado más amplio. Así por ejemplo GARCÍA BARRERA, M.E.: “Las TICS como elemento de gestión de la relación laboral”, en SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) *et al: Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 98, alude también como criterio diferenciador en esta materia al tiempo de trabajo. También alude MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 40, a una posible clasificación del teletrabajo atendiendo a un elemento de carácter cuantitativo, esto es, atendiendo a que nos encontremos ante un teletrabajo habitual, ocasional o marginal.

Pues bien, todo ello deriva en que, realizando un análisis más detallado y exhaustivo en este punto, sean numerosas las tipologías de teletrabajo que pueden identificarse atendiendo al tipo de conexión que estas crean entre el teletrabajador y el empleador. En particular, ha venido diferenciando la doctrina los siguientes tipos de teletrabajo atendiendo a este factor<sup>288</sup>.

En primer término, y siendo esta la más común en la actualidad, cabe hacer alusión a la denominada como conexión *online*. Este tipo de conexión «*en línea*», en los términos establecidos en la RAE, es aquella que permite la prestación del servicio “*en conexión directa con un sistema central y, especialmente, a través de la conexión a Internet*”. No obstante, ello no implica, como sostiene la doctrina mayoritaria en este punto, la necesaria existencia de una conexión permanente por parte del trabajador<sup>289</sup>, sino que por el contrario únicamente se mantendrá dicha conexión durante periodos concretos y breves<sup>290</sup>. Este tipo de conexión se divide a su vez en dos subtipos:

- «*One way line*» o unidireccional, en la cual el teletrabajador desarrolla su actividad productiva conectado de manera directa con el terminal de la empresa que recibe los datos, sin que por el contrario el empresario pueda intervenir directamente sobre el terminal del trabajador.
- «*Two way line*» o interactivo, en el cual, a diferencia de lo que ocurría en el caso anterior, sí es posible realizar un tratamiento de la información e intervenir en ambas direcciones, esto es, permite llevar a cabo un “diálogo interactivo entre la computadora central y los distintos ordenadores<sup>291</sup>”. Debe de tenerse en cuenta que en este tipo de conexión disminuye significativamente la autonomía del trabajador a la hora de desempeñar su trabajo, al permitir la existencia de un flujo

---

<sup>288</sup> A esta clasificación aluden, entre otros, SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., pp. 50 y ss.; SALA FRANCO, T. (Dir.) et al.: *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 24 y ss., etc.

<sup>289</sup> Cuestión que puede perfectamente darse en la práctica. y a la cual alude SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) et al.: *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021, pp. 34-35.

<sup>290</sup> Cfr. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 52. En sentido contrario GARCÍA BARRERA, M.E.: “Las TICS como elemento de gestión de la relación laboral”, SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) et al.: *Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, cit., p. 99.

<sup>291</sup> Vid. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 39.



constante de información entre las partes y, en consecuencia, un control más directo por parte del empresario<sup>292</sup>. Es precisamente por ello que, en la práctica, este constituye el tipo de conexión más extendida.

En contraposición, cabe señalar la «conexión off-line», esto es, aquella en la que el trabajo se lleva a cabo sin que exista una conexión directa con el terminal de la empresa, de modo que el trabajador, “por transporte tradicional, correo o mensajería<sup>293</sup>” remite al empresario el resultado de su trabajo. Precisamente en torno a esta última cuestión ha existido un debate doctrinal sobre la naturaleza de los medios a través de los cuales se debe de recibir o remitir la información, existiendo autores que sostienen que para poder enmarcar este tipo de conexión en el marco del teletrabajo es necesario que los mismos sean remitidos por medio de dispositivos de telecomunicación<sup>294</sup>.

No obstante, aun cuando ambos tipos de teletrabajo presentan, como ha podido apreciarse, diferencias significativas, existe un consenso mayoritario en la doctrina en considerar ambas tipologías como formas de teletrabajo. Ello se debe a que en este punto no se está tomando como factor de referencia el uso que para el desempeño de esta forma de trabajo se hace de las TICS, cuestión que se presume al hablarse de tipologías de teletrabajo, sino que por el contrario se entra a analizar de manera específica el tipo de conexión que dichas herramientas permiten mantener con los terminales empresariales, cuestión que en todo caso incidirá en lo que a los poderes empresariales se refiere, pero no a la modalidad de teletrabajo ante la cual nos encontramos. Pese a lo cual, no podemos afirmar sin reservas que en todos los casos, y especialmente en el caso del «teletrabajo off line», concurren las notas exigidas legalmente para calificar una determinada prestación como teletrabajo en los términos de la nueva LTD, ya que como hemos visto anteriormente esta última recoge de manera expresa como requisito *sine qua non* para enmarcar una determinada prestación de servicios a distancia como teletrabajo que la misma se lleve a cabo utilizando de manera «exclusiva» o «prevalente» las TICS. Por lo tanto, independientemente del tipo de conexión existente, debe de garantizarse que dicho

---

<sup>292</sup> Vid. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 39.

<sup>293</sup> Vid. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 38.

<sup>294</sup> CARRASCO GUTIÉRREZ, J.A.: “El teletrabajo como nueva opción”, en *Estudios financieros: revista de trabajo y seguridad social*, núm. 177, 1997.

trabajo será llevado a cabo concurriendo las citadas notas de exclusividad o prevalencia en el uso de las TICS, ya que en caso contrario nos encontraremos ante una forma de trabajo a distancia pero no en ningún caso ante su modalidad de teletrabajo.

### 3.2. Elemento locativo

El lugar desde el cual lleva a cabo el teletrabajador su actividad productiva constituye, probablemente, uno de los rasgos principales de esta forma de trabajo y permite precisamente diferenciarlo de otras llevadas a cabo en un lugar externo a los centros empresariales. Pues bien, para delimitar los tipos de teletrabajo que pueden surgir atendiendo a este criterio, son dos los elementos de carácter espacial a los que la doctrina iuslaboralista ha venido atendiendo<sup>295</sup>:

#### a) Territorio en el cual se lleva a cabo la actividad productiva

En primer lugar, atendiendo al territorio desde el cual se lleva a cabo la prestación del servicio pueden distinguirse tres subtipos de teletrabajo: *el teletrabajo nacional, el teletrabajo transnacional y el teletrabajo internacional*. Esta delimitación viene adquiriendo un protagonismo cada vez mayor en nuestro marco jurídico laboral y legal, cuestión que no resulta sorprendente si se tiene en cuenta el marco económico y social en el cual se enmarca este estudio. Como hemos ya indicado, en el marco de la cuarta revolución industrial, o incluso la quinta como ya señalan algunos autores, resulta patente que los límites territoriales entre los países (que con la globalización e internacionalización de los mercados de trabajo ya se habían difuminado) se vuelven aún más tenues ante la cada vez más rápida y disruptiva evolución de las TICS y las infinitas posibilidades que las mismas ofrecen.

De manera específica, desde un punto de vista laboral, estas herramientas permiten que un trabajador pueda prestar sus servicios para una o varias empresas

---

<sup>295</sup> Esta doble delimitación la recoge, entre otros, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 34 o LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A., RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; trabajo transnacional, cit.*, p. 74.

independientemente del lugar del mundo en el que se encuentre. Este fenómeno, presenta indudables ventajas altamente atractivas para ambas partes de la relación laboral. Desde el punto de vista del empresario permite a este ampliar significativamente el número de demandantes de empleo entre los que buscar a la persona más adecuada para llevar a cabo la prestación del servicio ofertada. Esta posibilidad constituye, en un marco como el descrito, un importante aliciente para las empresas para implementar esta forma de trabajo, pues como es bien sabido, en un mercado altamente competitivo y donde las TICs han pasado a alzarse como herramienta de trabajo indispensable para numerosos empleos, la búsqueda y retención del talento se convierte en un reto de primer orden en toda empresa. Asimismo, concurren también en este caso todas aquellas ventajas que de por sí son inherentes a la modalidad de teletrabajo, como es el ahorro de costes que ello supone para el empresario o el aumento de la flexibilidad empresarial y de su capacidad de respuesta. Por otro lado, si nos enmarcamos en la figura del trabajador, estas formas de teletrabajo constituyen una vía más en materia de conciliación de la vida personal al poder prestar el teletrabajador sus servicios desde el lugar donde se encuentre su familia. Asimismo, al igual que ocurría en el caso del empleador, esta forma de trabajo permite ampliar las posibilidades de crecimiento profesional del trabajador, al poder este acceder a la oferta de empleo que le resulte más atractiva y lucrativa sin quedar la misma condicionada por el país en el cual resida.

Sin embargo, el hecho de que el trabajador pueda prestar sus servicios fuera de las fronteras del país en el que reside, da lugar a nuevos y relevantes retos que adquieren además una dimensión multidisciplinar. En el marco de nuestra disciplina, puede señalarse entre otros el problema a la hora de delimitar la norma en materia de Seguridad Social, Prevención de Riesgos o, como es en este caso, de teletrabajo que resulta aplicable al teletrabajador que presta sus servicios desde un estado o tercer estado. Lo mismo ocurre a la hora de determinar el órgano jurisdiccional que resulta competente en caso conflicto entre las partes.

Pues bien, partiendo de dichas consideraciones generales, conviene entrar a ver específicamente las distintas modalidades de teletrabajo que sobre la base del criterio de carácter territorial pueden identificarse:

- Teletrabajo nacional: este primer supuesto es el que plantea una menor problemática de todos a los que haremos en este punto alusión, al encontrarnos

ante un trabajador que presta sus servicios desde su domicilio o lugar elegido por este, por medio de la modalidad de teletrabajo y, en lo que en este punto nos interesa, dentro de las fronteras de nuestro país. En consecuencia, el mismo queda sujeto en caso de conflicto a la legislación nacional que resulte aplicable y conocerá la cuestión un tribunal nacional<sup>296</sup>. Ello no implica en caso alguno que esta primera modalidad se encuentre exenta de problemas, ya que como hemos adelantado en diversos puntos de este estudio y como veremos en profundidad a lo largo del resto de capítulos, son aún numerosas las cuestiones que en la regulación nacional en materia de teletrabajo se muestran deficientes e insuficientes.

- Teletrabajo internacional: hasta fechas recientes, los escasos pronunciamientos doctrinales en materia del teletrabajo realizado fuera de las fronteras nacionales hacían referencia exclusivamente al teletrabajo transnacional o transfronterizo, utilizando el término de teletrabajo internacional como un sinónimo de aquel este y no como dos modalidades diferenciadas<sup>297</sup>. Sin embargo, esta situación ha sufrido un cambio radical a raíz de la aprobación de la Ley 28/2022 al incluir esta por primera vez en nuestro país una regulación en materia de teletrabajo internacional<sup>298</sup>. Sobre la base de la misma, se entenderá que *“se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional,*

---

<sup>296</sup> Esta parece ser la modalidad que se viene promoviendo con mayor fuerza en nuestro marco convencional, al recoger un elevado número de los convenios analizados como requisito para la prestación del servicio a distancia que el lugar elegido por el trabajador para el desarrollo de su actividad se encuentre en el territorio nacional y como máximo a una distancia que permita su desplazamiento en un plazo de veinticuatro horas. Entre otros así puede verse en el Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A., III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., etc.

<sup>297</sup> Cfr. Nota de prensa: “El teletrabajo internacional y sus limitaciones en la seguridad social”, disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/06/opinion/1657118047\\_749235.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/06/opinion/1657118047_749235.html) [Consultado el 05/01/2023]. Asimismo puede verse en SANGUINETI RAYMOND, W.: *teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2003, p. 68.

<sup>298</sup> Sobre esta cuestión Vid. LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022 , de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes”, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social y Revista Crítica de Relaciones Laborales*, núm. especial 2, 2023, pp. 233-351.

*mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”. De dicha definición puede extraerse que el teletrabajo de carácter internacional comprende a aquellas personas que presten sus servicios para una empresa española y que procedan de un estado extracomunitario. De ello puede ya deducirse la dimensión que presentan en este tipo de teletrabajo los problemas anteriormente citados, al no resultar aplicable ni tan siquiera la normativa existente a nivel europeo por encontrarnos ante un estado extracomunitario. No obstante, este problema se ve en cierta medida atenuado en el caso del teletrabajo al encontrarse también la regulación jurídico legal a nivel europeo en esta materia en una situación de completa anomia.

- Teletrabajo transnacional: por último, nos encontraríamos con la figura del teletrabajo transnacional o transfronterizo. En este caso, no existe una definición legal en nuestro país sobre que debe de entenderse por teletrabajo transnacional, no aludiéndose a esta figura ni en la LTD ni en la recientemente aprobada Ley 18/2022. Es por ello que en este punto resulta obligado acudir a la definiciones que sobre esta noción ha ido construyendo nuestra doctrina iuslaboralista. Así, se ha definido esta tipología de teletrabajo como “aquella relación laboral que transcurre a través de varios Estados, normalmente porque el empleado desarrolla las obligaciones propias de su puesto de trabajo en un territorio soberano distinto de aquel donde se sitúa su empresario<sup>299</sup>” o también como “teletrabajo con elementos de extranjería<sup>300</sup>”. Si bien estas definiciones no incorporan por sí solas elementos de juicio suficientes de cara a discernir las posibles diferencias existentes entre esta tipología de teletrabajo y el denominado como teletrabajo internacional, son diversos los argumentos que nos permiten posicionarnos a favor de la existencia de dicha diferenciación. Sin ánimos de ser exhaustivos puede aducirse, en primer término la omisión de toda referencia a la noción de *teletrabajo transnacional* en la nueva Ley 28/2022, habiéndose asegurado el legislador de no utilizar dicho concepto en ningún punto de la misma. Por otro

---

<sup>299</sup> Cfr. Crespí Ferriol, M.M.: “Trabajo a distancia transnacional”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 661.

<sup>300</sup> Cfr. Martín-Pozuelo López, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 20.

lado, aun cuando el teletrabajo transnacional no resulta enmarcable en la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios<sup>301</sup> -en adelante Directiva 96/71/CE-, la misma puede servirnos en este punto como referente de cara a delimitar la noción de «*transnacional*<sup>302</sup>». Todo ello, nos permiten afirmar que los conceptos de teletrabajo transnacional e internacional no pueden ser empleados como *sinónimos*, constituyendo por el contrario dos categorías o modalidades diferenciadas de teletrabajo<sup>303</sup>. De modo que, como hemos ya señalado en el punto anterior, mientras que el teletrabajo internacional responde a una situación en la que un trabajador de un tercer estado extracomunitario preste sus servicios desde nuestro territorio nacional por medio de teletrabajo, el trabajo transnacional alude por el contrario a un supuesto de idéntica naturaleza pero donde dicha labor productiva es llevada a cabo por un trabajador procedente de un Estado miembro.

#### b) Lugar de desempeño de la labor productiva

Una segunda clasificación sobre la base de dicho elemento de carácter especial puede extraerse atendiendo no al territorio en el cual reside o se sitúa el trabajador, sino por el contrario al lugar concreto en el cual el mismo lleva a cabo su actividad productiva. Adoptando este criterio ha recogido la doctrina tres tipos diferentes de teletrabajo: *en el domicilio, en telecentros o teletrabajo itinerante o nómada*.

- Teletrabajo en el domicilio: en primer término como lugar por antonomasia para llevar a cabo esta forma de prestación del servicio cabe señalar el propio domicilio

---

<sup>301</sup> Así puede extraerse de la STJUE en su Sentencia de 18 de septiembre de 2014 (C-549/13, asunto Bundesdruckerei. Al respecto *Cfr.* MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 102. Esta misma doctrina fue ya sostenida por THIBAUT ARANDA, X.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1993, p. 78, al entender el mismo que esta directiva “se ocupa a lo largo de su articulado de forma exclusiva de los desplazamientos físicos de trabajadores entre Estados miembros de la Unión Europea y no de la suerte de teledespazamientos que en estos casos se producirían”.

<sup>302</sup> *Cfr.* Art. 1 Directiva 96/71/CE

<sup>303</sup> Así lo sostiene también DE LA TORRE GARCÍA, C.: “Futura Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes y el teletrabajo internacional España”, en *Capital Humano*, núm. 371, 2022.

del trabajador. Resulta obligado en este punto recordar la diferencia ya aducida entre la noción de teletrabajo y trabajo a domicilio, ya que, como hemos adelantado, ambas constituyen modalidades diferenciadas no pudiendo ser utilizados dichos conceptos como sinónimos. De modo que, en esta tipología de teletrabajo, por el mero hecho de que la labor productiva se desempeñe desde el propio domicilio del trabajador ello no supone en caso alguno que nos encontremos ante un trabajador a domicilio, sino únicamente y valga la redundancia, ante un teletrabajador que ha elegido como lugar para llevar a cabo su actividad productiva su propio domicilio. Aclarada dicha cuestión, cabe hacer alusión a otra de las principales problemáticas que surgen en el marco del teletrabajo llevado a cabo desde el domicilio, y que no es otro que la concurrencia en dicho caso del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE), lo cual supone (tal y como veremos con mayor detalle en capítulos posteriores) un límite importante<sup>304</sup> que debe de ser tenido en cuenta tanto en el marco del ejercicio de los poderes empresariales de control y vigilancia, como también en el marco del cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, al imponer el art. 18.2 LTD la necesidad de obtener la autorización por parte del trabajador como titular del domicilio o de una tercera persona física para poder llevar a cabo, en caso de que sea necesaria, una visita al mismo por parte de la persona competente en materia preventiva. Por lo tanto, en esta forma de trabajo cobra una significativa relevancia jurídica la delimitación legal de la noción de «domicilio», cuestión que (dicho sea de paso) es también omitida por parte del legislador en el marco de la LTD. Por lo tanto, de nuevo en este punto resulta necesario llevar a cabo una labor de indagación que nos permita delimitar cuando la prestación realizada por el trabajador desde un determinado espacio externo a los centros empresariales puede ser considerado dentro del concepto de «domicilio». Pues bien, esta cuestión ya fue en su día planteada por la más importante doctrina iuslaboralista en nuestro país al constituir un vacío normativo que se ha ido reiterando en las sucesivas normas promulgadas en materia de trabajo a distancia en nuestro país. Entendiendo al respecto que “el concepto constitucional de domicilio extiende la garantía a todos aquellos

---

<sup>304</sup> Cfr. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 66.

«lugares de trabajo» tan variados como pueden ser las dependencias «privadas» de una empresa cliente, incluyendo la habitación de un hotel<sup>305</sup>». En todo caso, y ante la relevancia que en esta materia ocupa la negociación colectiva, habrá que atender a las limitaciones que en el marco del convenio colectivo que resulte aplicable existan en esta materia<sup>306</sup>.

- Teletrabajo en telecentros o en centros de recursos compartidos: se trata de una oficina separada de los centros empresariales y dotada de los medios informáticos y de telecomunicación necesarios su posible uso por parte de las personas teletrabajadoras. Es por ello que esta forma de teletrabajo, si bien poco popular en nuestro sistema, constituye un tipo de teletrabajo que puede aportar singulares y relevantes ventajas, especialmente en lo que se refiere a la lucha contra la despoblación de las zonas rurales en nuestro país<sup>307</sup> (siempre y cuando se acompañe de un proceso de adaptación de la zona que pase en particular por la conexión de la misma vía internet y equipación con los medios digitales y técnicos que resulten necesario). Habitualmente, recurren a esta forma de teletrabajo pequeñas y medianas empresas<sup>308</sup> pudiendo este recurso ser utilizado por una o varias empresas sin necesidad de que exista un vínculo entre las mismas<sup>309</sup>, lo cual

---

<sup>305</sup> Cfr. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 66.

<sup>306</sup> Así, a título ejemplificativo puede verse el art. 19 del Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U., 2021-2025, en el cual se excluye de la noción de teletrabajo aquel que implique la prestación de “servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.)”. Otros, como es el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., 2022-2025 optan por introducir una definición expresa de que debe entenderse por domicilio y centro de trabajo. En concreto, en el apartado segundo del anexo II de este convenio se diferencian los siguientes conceptos: “*Domicilio habitual: ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo, que se utiliza por parte de la persona trabajadora para realizar de forma regular el trabajo por el cual ha sido contratado. Residencia no habitual: ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo ni domicilio habitual, que se utiliza de forma puntual por parte de la persona trabajadora para realizar sus funciones. Centro de trabajo: centro de la Compañía que se asigna a la persona trabajadora para ejercer sus funciones laborales y donde, en su caso, desarrollará parte de la jornada de trabajo presencial*”.

<sup>307</sup> En cuyo caso recibe habitualmente la denominación de *telecottage*. Vid. PURCALLA BONILLA, M.A.: “Nuevas tecnologías y aspectos organizacionales en el sector de la industria química de tarragona: una lectura transversal” en PURCALLA BONILLA, M.A. (Dir.) *et al: Empleo, organización, empresarial y tecnología. Análisis aplicado en el sector químico*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 115.

<sup>308</sup> Cfr. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 35.

<sup>309</sup> Cfr. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, cit., p. 66.



se debe a que estos centros pueden también ser de titularidad privada de una o varias empresas o incluso pública<sup>310</sup>.

- Teletrabajo nómada o itinerante: esta última modalidad, hace alusión a aquellos casos en los que el teletrabajador no realiza su actividad productiva habitualmente en un único espacio, sino que por la propia naturaleza de la labor productiva el lugar de desempeño de la misma se encuentra sometido a variaciones<sup>311</sup>. A título ejemplificativo puede señalarse aquellos supuestos en los que el trabajo es llevado a cabo en un vehículo, en la oficina de un cliente<sup>312</sup>, etc.

### 3.3. Elemento contractual

Finalmente, atendiendo al tipo de vínculo contractual existente entre las partes puede distinguirse entre teletrabajo por cuenta ajena y por cuenta propia o autónomo<sup>313</sup>. Esta cuestión se alza como otro de los principales riesgos que pueden derivarse del teletrabajo<sup>314</sup>, y es que, como vimos ya anteriormente, resulta difícil identificar en esta forma de trabajo alguna de las principales notas sobre las que en nuestro sistema jurídico laboral se ha venido sentando la noción de trabajo asalariado y por cuenta ajena<sup>315</sup>.

---

<sup>310</sup> Cfr. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, cit., p. 35.

<sup>311</sup> En particular, se han identificado tres rasgos que concurren en este tipo de trabajador, a saber: “viajan de manera intensiva durante la mayoría de su tiempo, no están fuertemente vinculados a ninguna oficina o lugar de trabajo..., y la necesidad de llevar, gestionar, reconfigurar sus propios recursos (ordenador, fax, impresora, conexión a internet, toma de corriente, etc.) cuando realizan su trabajo en diferentes localizaciones”. Cfr. NTP 1.122: “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, cit., p. 4.

<sup>312</sup> Vid. SALA FRANCO, T. (Dir.) et al: *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 23.

<sup>313</sup> Esta clasificación la recoge GARCÍA BARRERA, M.E.: “Las TICS como elemento de gestión de la relación laboral”, en SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) et al: *Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, cit., 2020, p. 98.

<sup>314</sup> Ello ha hecho que la doctrina subraye el carácter especialmente idóneo que presenta el teletrabajo para el surgimiento de lo que en la práctica se ha denominado como falsos autónomos. Al respecto MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, en *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 2, 2022, p. 13. En el mismo sentido Vid. LÓPEZ VICO, S.: “Digitalización, género y pensiones: una cuenta pendiente en el marco del derecho del trabajo y de la seguridad social”, en AA.VV.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social el nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo VI*, Murcia, Laborum, 2022, *passim*.

<sup>315</sup> Cfr. TODOLÍ SIGNES, A.: “La frontera entre el teletrabajo autónomo y subordinado”, en SALA FRANCO, T. (Dir.) et al: *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 78.

Como hemos señalado ya, si bien en el teletrabajo no existe una vigilancia inmediata y directa por parte del empresario (más aún si nos enmarcamos en determinadas modalidades del mismo como es el teletrabajo off line) ello no obsta en caso alguno a que el trabajador se encuentre sujeto a su control, lo cual puede verse reflejado en la existencia de una supervisión incluso más certera e invasiva en el teletrabajo como consecuencia de las múltiples opciones que para dicho fin proporcionan las TICS en esta forma de trabajo, así como también de la existencia de un posterior control de los resultados. Asimismo, el hecho de que en esta forma de trabajo se fomente la flexibilidad en el desempeño de la labor productiva, al permitirse realizar esta fuera de los centros empresariales y bajo un horario de trabajo susceptible de flexibilización<sup>316</sup>, no implica tampoco que el trabajador cuente con autonomía suficiente como para poder calificarlo como un trabajador autónomo.

Esta flexibilización en la apreciación e interpretación de las notas sobre las que tradicionalmente se ha basado en nuestro sistema la delimitación de las relaciones laborales puede encontrarse también en nuestro país en los diversos pronunciamientos judiciales promulgados en los últimos años por la doctrina judicial. Así, ha venido entendiendo la jurisprudencia que la *dependencia* (como característica esencial en la configuración de la relación laboral<sup>317</sup>) “no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales<sup>318</sup>” sino que por el contrario será necesario atender a cada situación concreta para poder determinar de manera clara y certera cuando nos encontramos ante una relación de carácter laboral, para lo cual la doctrina jurisprudencial ha venido poniendo el foco de atención a determinados indicios que facilitan dicha labor, como son “la recepción de órdenes sobre el tiempo y lugar del trabajo; la fijación de la cantidad de trabajo, su calidad y plazos de ejecución; la remuneración por tiempo; la

---

<sup>316</sup> Vid. Art. 13 LTD.

<sup>317</sup> Cfr. STS de 7 noviembre de 1985. [RJ 1985\5738]: *La característica esencial definitoria y diferenciadora de la relación laboral, sin perjuicio de la necesaria concurrencia de las anteriores, es la dependencia o subordinación de quien presta el servicio respecto de la persona que lo retribuye*”.

<sup>318</sup> Cfr. FD 3ª de la STSJ de Andalucía de 5 de febrero de 2002 [AS 2002\1274] y STS de 22 de abril de 1996 [RJ 1996, 3334].

*prestación de servicios a un empleador en exclusividad*<sup>319</sup>, “*la ausencia de organización empresarial propia del trabajador*”<sup>320</sup>, entre otros<sup>321</sup>.

No obstante, pese a la existencia de dichas construcciones doctrinales y judiciales en nuestro país basta con observar la realidad práctica para apreciar que el teletrabajo ha venido siendo utilizado como una nueva vía de escape del Derecho del Trabajo, configurándose como una nueva *zona gris* en la que ocultar auténticas relaciones de carácter laboral bajo la apariencia de una relación de carácter autónomo<sup>322</sup>, surgiendo así los denominados por la doctrina como “falsos autónomos” también en el marco del teletrabajo<sup>323</sup>. Esta situación se ve aún agravada si tenemos en cuenta que no existe norma alguna en nuestro país dirigida a normar los riesgos y particularidades inherentes al teletrabajo en régimen autónomo, al haber sido este colectivo de trabajadores expresamente excluido del ámbito de aplicación de la LTD<sup>324</sup>.

#### **4. Retos en materia de teletrabajo: principales ventajas y desventajas**

Una vez introducida la noción legal de teletrabajo y los principales rasgos característicos y problemas interpretativos que surgen en el marco de la misma, cabe ahora entrar a analizar cuáles son los principales retos y desafíos que dicha nueva forma de trabajo plantea en nuestro sistema. No pretendemos por medio del presente apartado recoger un estudio exhaustivo de todas y cada una de las posibles ventajas y desventajas inherentes al teletrabajo, ya que ello ha sido ya realizado por nuestra doctrina

---

<sup>319</sup> Cfr. FD 3ª de la STSJ de Cataluña de 21 diciembre de 2004 ([AS 2005\55]).

<sup>320</sup> *Ibidem*.

<sup>321</sup> Otra serie de indicios han sido recogidos por THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 107.

<sup>322</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19 una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, cit., p. 66.

<sup>323</sup> Estudios recientes empiezan a recoger datos sobre la incidencia práctica que esta cuestión presenta en nuestro marco laboral. En particular, *Vid.* PEIRÓ SILLA, J.M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana*, Labora, Valencia, 2022, pp. 172 y ss., disponible en: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2023/02/Informe-Teletrabajo-CV-2022.pdf>. Estos autores señalan la “existencia de un número importante de autónomos que serían susceptibles de ser reclasificados como asalariados”.

<sup>324</sup> *Vid.* Art. 1 LTD.

iuslaboralista a lo largo de las últimas décadas y, en consecuencia, nada aportaría al respecto en el avance en esta materia<sup>325</sup>.

Sin embargo, sí que consideramos necesario realizar al menos una sucinta referencia a los principales riesgos y oportunidades<sup>326</sup> que, pese a la reciente regulación legal de esta forma de trabajo en nuestro país, siguen presentando un estado embrionario en nuestro país, tanto en lo que se refiere a la implantación de medidas eficaces y certeras dirigidas a evitar o en su caso afrontar los posibles riesgos inherentes al teletrabajo, como también en lo que respecta al impulso de las ventajas derivadas del mismo.

Pues bien, atendiendo a las principales ventajas y oportunidades derivadas de la implantación del teletrabajo cabe subrayar las siguientes:

En primer lugar, desde las primeras manifestaciones del teletrabajo en nuestro país se ha subrayado como ventaja por antonomasia del mismo la *flexibilidad* que esta forma de trabajo aporta para ambas partes de la relación contractual<sup>327</sup>. Desde el punto de vista del trabajador, resulta manifiesta la flexibilidad y autonomía que se deriva de esta forma de trabajo, al poder el trabajador (dentro de ciertos límites) trabajar «*en cualquier momento y en cualquier lugar*<sup>328</sup>». Este rasgo nuclear del teletrabajo se encuentra presente

---

<sup>325</sup> Al respecto GODINO REYES, M. (Coord.) *et al*: *Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, cit. p. 13 o DE LA VILLA, L.E.: *El trabajo a domicilio*, cit., pp. 36-37, entre otros.

<sup>326</sup> Cuestión que ha venido siendo recogida por la doctrina a lo largo de las últimas décadas y que también ha sido objeto de organismo de carácter nacional e internacional. En este último sentido, cabe destacar la clasificación de riesgos y ventajas que en el año 1996 recogió el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -en adelante INSHT- por medio de la NTP 412: “Teletrabajo: criterios para su implantación”, pp. 5-6, INSHT, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+412++Teletrabajo+criterios+para+su+implantaci%C3%B3n.pdf>

No obstante, debe de advertirse que la clasificación recogida en dicha nota, si bien es exhaustiva no responde en todos sus puntos a la realidad actual del teletrabajo, ello como consecuencia de los propios avances que a lo largo de las décadas siguientes se han producido en el marco de esta forma de trabajo, y en especial, en el avance y desarrollo que desde entonces han sufrido las TICS.

Un listado de ventajas en lo que al uso de las TICS en el marco de la relación laboral se refiere y, extrapolable a la modalidad del teletrabajo en términos generales, puede encontrarse también en NTP 1.122: “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, cit., pp. 3-4.

<sup>327</sup> Cuestión que, como vimos anteriormente, se ha reflejado en las diversas normas que en esta materia se han aprobado a lo largo de los años en nuestro país. *Vid.* Capítulo I.

<sup>328</sup> *Cfr.* EUROFOUND Y OIT: “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del

asimismo en otras relevantes ventajas asociadas al mismo como es en materia de *conciliación de la vida profesional y personal* o también en la *lucha contra la despoblación de las zonas rurales*. Por otro lado, desde el punto de vista del empresario dicha flexibilidad se refleja en su capacidad de adaptación de su actividad productiva a un entorno altamente cambiante.

En segundo término, se ha resaltado también las oportunidades que del teletrabajo pueden derivarse de cara a la *inserción laboral* de las personas con discapacidad<sup>329</sup>. Ello se deriva principalmente de la posibilidad de eliminar gracias a esta forma de trabajo los diversos obstáculos de carácter estructural aún existentes en las empresas de nuestro país que limitan o incluso, en el peor de los casos, impiden el acceso de diversos trabajadores integrantes de dicho colectivo y especialmente de aquellos que sufren una discapacidad de carácter físico al puesto de trabajo<sup>330</sup>. No obstante, tal y como veremos posteriormente con mayor detalle, esta ventaja puede convertirse sino se aborda de manera adecuada en un arma de doble filo, pudiendo incluso dar lugar a un retroceso en lo que a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad se refiere<sup>331</sup>.

Otro colectivo que puede beneficiarse de la implementación del teletrabajo es el de las personas de mayor edad. En este caso ha sido subrayado por la doctrina la posibilidad de configurar el teletrabajo como una medida de prolongación de la vida laboral,

---

Trabajo, Santiago, 2019, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_723962.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf), p. 57.

<sup>329</sup> Cfr. CESE: “Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, 2021, p. 5, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>.

<sup>330</sup> Cfr. GOYTRE BOZA, J.L.: “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, en *Revista Española de Discapacidad*, núm.1, 2013, p. 237. En el mismo sentido puede verse en OMS: “Informe Mundial sobre la Discapacidad”, 2011, p. 12, disponible en: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf), el cual señala que los problemas de accesibilidad presentes en un amplio número de edificios y transportes (tanto en el ámbito privado como público) en nuestro país, constituye una de las principales limitaciones en el acceso al trabajo de este colectivo de trabajadores.

<sup>331</sup> Vid. LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajo y discapacidad” en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., Y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dir.) *et al: Empleo y protección social de las personas con discapacidad en Andalucía*, Granada, Comares, 2022, *passim*.

permitiendo ello en consecuencia postergar el acceso en nuestro país a la pensión de jubilación<sup>332</sup> para aquellos trabajadores que así lo deseen.

Otra de las ventajas habitualmente presente en los discursos y debates en materia de teletrabajo es aquella ligada al uso del teletrabajo como una medida más de conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>333</sup>. Sin embargo, también en este caso son significativos los riesgos presentes y que, incluso, en caso de no ser debidamente abordados, pueden dificultar dicha conciliación o incluso dar lugar a un retroceso desde un punto de vista de género<sup>334</sup>.

Por otro lado, puede constituir también una herramienta clave en lo que a la *re población* y consolidación de la población en las zonas rurales de nuestro país se refiere<sup>335</sup>. De nuevo en este caso las TICS, como herramienta indispensable en el desarrollo del teletrabajo, permite que el trabajador no se vea obligado a habitar en las inmediaciones del centro empresarial, pudiendo el mismo fijar su lugar de residencia en zonas más apartadas a los núcleos urbanos. No obstante, la consecución de dicho objetivo pasa asimismo por la realización de importantes inversiones de acondicionamiento de dichas zonas a las necesidades presentes en el teletrabajo, lo cual esencialmente requiere facilitar una conexión a internet fluida que permita al trabajador desempeñar su trabajo<sup>336</sup>. Otra posible inversión interesante para la consecución de dicho fin puede ser la construcción de telecentros en dichas zonas que se buscan repoblar, ya que con ello se superaría la resistencia de las empresas a facilitar el teletrabajo a los trabajadores que quisieran acogerse al mismo para residir en dichos espacios, al no tener que correr la

---

<sup>332</sup> Así lo ha recogido MONTES ADALID, G.M.: “Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación. Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 5, 2022.

<sup>333</sup> Vid. MASFAMILIA, F.: *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012, *cit.*, p.14.

<sup>334</sup> Entre otros así lo ha recogido GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿Solución o trampa?””, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, *cit.*, p. 16.

<sup>335</sup> Esta posibilidad fue ya recogida antes de la irrupción del COVID-19 en GE: “Directrices Generales de la Estrategia nacional frente al reto demográfico”, 2019, *passim*, disponible en: [https://mpt.gob.es/dam/es/portal/reto\\_demografico/Estrategia\\_Nacional/directrices\\_generales\\_estrategia.pdf](https://mpt.gob.es/dam/es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional/directrices_generales_estrategia.pdf)

<sup>336</sup> No obstante, no en todos los casos tiene porque ser esta una cuestión relevante, al existir modalidades de teletrabajo (como es aquella que hemos denominado «*off line*») que no requieren la continua conexión a la red.

propia empresa con los gastos de acondicionamiento de dicha zona para el desempeño de la labor productiva (si el mismo es de carácter público<sup>337</sup>), o verse atenuados al poder incluso compartir la titularidad del mismo con otras empresas que se encuentren en la misma situación.

Puede suponer un importante *ahorro de costes* tanto para el empresario (al reducirse el número de centros de trabajo necesarios para desempeñar la labor productiva o poder contratar a un mayor número de trabajadores sin que ello tenga que ir acompañado de una inversión de carácter inmobiliaria) como para el trabajador (al no tener que desplazarse todos los días a los centros empresariales desde su domicilio). Este último supone adicionalmente un ahorro temporal que puede llegar a ser significativo sobre todo para aquellos trabajadores que viven en las proximidades de grandes ciudades comerciales, ya que en estos casos pueden tener que asumir el tiempo de espera en atascos en carretera o el uso de múltiples medios públicos de transporte para poder llegar a su destino.

Finalmente, *otras ventajas* señaladas por la doctrina han sido la posible reducción del efecto invernadero (al reducirse los desplazamientos diarios), un aumento en la formación del personal en el uso de las TICS, una reducción de los alquileres de los locales comerciales (lo cual puede promover la inversión y el emprendimiento), un posible incremento de la productividad de los trabajador<sup>338</sup>, etc.

No obstante, como hemos adelantado ya en muchos de los puntos hasta ahora subrayados, si bien las ventajas inherentes a esta forma de trabajo son cuantitativas y cualitativas, también lo son los posibles riesgos que de una implantación acelerada y sin un marco normativo suficiente<sup>339</sup> pueden surgir:

---

<sup>337</sup> Esta idea parece estar cogiendo una fuerza creciente en nuestro país, habiéndose aprobado en los últimos años importantes inversiones que se mueven en la citada línea de actuación. *Cfr.* Nota de prensa: “El MITECO impulsa una red de centros de innovación y teletrabajo en zonas rurales en riesgo de despoblación”, 2021, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/transicion-ecologica/Paginas/2021/081021-centros-conect.aspx> [Consultado el 25/01/2023].

<sup>338</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico prácticos de interés*”, *cit.*, p. 38, al reducirse las distracciones e interrupciones que por parte de los compañeros puede sufrir el trabajador al desarrollar su actividad en los centros empresariales.

<sup>339</sup> Situación ésta que precisamente define la implantación del teletrabajo en nuestro país.

En primer lugar, como consecuencia del uso prevalente o incluso exclusivo de las TICS en esta forma de trabajo, no puede desconocerse los efectos que la exposición prolongada y sin las medidas de prevención adecuadas a esta forma de trabajo pueden causar en la *salud física y mental* de los trabajadores. Así, entre otras posibles consecuencias se ha subrayado el aumento de los casos de burn-out, tecnoestrés, tecnoansiedad, autismo social, etc., como consecuencia del aumento de esta forma de trabajo<sup>340</sup>.

Íntimamente ligado a lo anterior se encuentra la incidencia que el teletrabajo tiene en materia de *negociación colectiva*, y es que el aislamiento de los trabajadores en su respectivo domicilio sin contacto o con un contacto residual con sus compañeros de trabajo puede dar lugar a una reducción del sentimiento de unión y solidaridad entre los mismos y con ello de la fuerza colectiva.

En tercer lugar, la continua conexión que permiten las TICS empleadas para el teletrabajo ha dado lugar tanto a una significativa *ampliación de las jornadas de trabajo* al poder recibir los mismos información de su trabajo (ya sea del empleador, de otros trabajadores o de los propios clientes) en cualquier momento del día e independientemente del lugar en el que se encuentre, así como también a una *difumina de la línea que separa la vida privada y profesional*, al compartir el espacio destinado a la producción con el espacio destinado a la vida personal. En este marco ha ocupado un papel central el derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo y las distintas medidas que pueden implementarse en las empresas para garantizar este derecho<sup>341</sup>.

También son significativos los riesgos que pueden derivarse de la implantación del teletrabajo como una medida de inserción laboral, tanto en el colectivo de personas con discapacidad como en aquellas personas en edad cercana a la jubilación. En el primer de los casos, la implantación del teletrabajo sin una serie de medidas de carácter protector que lo acompañen puede dar lugar a un *retroceso en la incorporación de las personas*

---

<sup>340</sup> Al respecto véase PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: “La protección frente al estrés y al tecnoestrés en tiempos de pandemia” en VILA TIerno, F., MONEREO PÉREZ, J.L., RIVAS VALLEJO, M.P. Y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Dir.) *et al: Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, tomo II, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, *passim*.

<sup>341</sup> *Cfr.* LÓPEZ VICO, S.: “El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo”, *cit, passim*.



*con discapacidad al mercado de trabajo ordinario* e incluso puede repercutir negativamente en su salud. Tal y como veremos ello se debe a que habitualmente la posibilidad de implementar el teletrabajo en este colectivo de trabajadores se lleva a cabo sin acompañarlo de ninguna medida de formación que permita garantizar una transición segura y cualificada a esta forma de trabajo, asimismo suele implementarse sin tener en cuenta la distinta repercusión que la misma puede tener en el trabajador atendiendo al tipo de discapacidad que padece, etc. En el segundo de los casos citados se teme que esta forma de trabajo sea utilizada como una vía de *desplazamiento, disminución de derechos e invisibilización de los trabajadores de mayor edad* en el marco empresarial.

En la misma línea interpretativa, no resulta baladí el impacto que el teletrabajo puede tener desde un punto de vista de género, habiéndose señalado ya que el mismo puede dar lugar a una *perpetuación de la imagen de la mujer como la responsable del hogar y de la familia*, debiendo de compaginar la misma su labor profesional con aquellas de carácter no retribuido que socialmente le vienen impuestas. Si a ello le sumamos la prolongación que el teletrabajo ocasiona de las jornadas de trabajo, y la difuminación de la vida profesional y personal, todo ello puede dar lugar a que, en el peor de los casos, estas trabajadoras se vean obligadas a renunciar a su actividad profesional y retribuida para poder realizar aquella de cuidado.

Finalmente, entre otros posibles riesgos se ha señalado el deterioro que esta forma de trabajo ocasiona en aquellos otros sectores próximos a las oficinas de la empresa, como por ejemplo el sector de la hostelería ya que el número de trabajadores que acude diariamente a las oficinas es mucho menor que el que acudiría si la modalidad de prestación del servicio fuese exclusivamente presencial.

## **5. El ámbito de aplicación de la ley de trabajo a distancia**

Diferenciada la figura del trabajo a distancia de otras afines, y recogidos los principales problemas interpretativos y lagunas que se encuentran presentes en la conceptualización de esta forma de trabajo, cabe ahora entrar a analizar con mayor detalle quienes son los trabajadores que gozarán de la protección recogida por medio de la LTD y quienes serán aquellos que quedarán fuera de su ámbito de aplicación.

El art. 1 LTD para delimitar el ámbito subjetivo en materia de teletrabajo parte recogiendo que:

*“Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-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”.*

Como puede extraerse de este primer precepto el primer requisito que debe de concurrir para que un determinado trabajador disfrute de la protección recogida en la LTD es que el vínculo existente entre este y el empresario sea de naturaleza laboral en los términos recogidos en el art. 1.1 ET, es decir, que sean *“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”*. Este primer párrafo, pese a su aparente sencillez, es fuente de importantes dudas interpretativas en las que la doctrina no ha encontrado consenso. En particular, la fuente de conflictividad en este punto se encuentra en la posible inclusión dentro de dicho ámbito de aplicación de las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en nuestro sistema jurídico laboral en el art. 2 ET. Pues bien, en relación a esta cuestión hay autores que consideran que dichas relaciones especiales no deben de ser incluidas en el ámbito de aplicación de la LTD<sup>342</sup>, mientras que otros sostienen que deben de considerarse incluidas ya que dichas relaciones especiales, aún con particularidades, reúnen las notas de laboralidad recogidas en el art. 1.1 ET<sup>343</sup>. En nuestra opinión, esta última interpretación es la más lógica, dado que consideramos que, al igual que se hace con otros colectivos específicos, sí el legislador hubiera querido excluir del ámbito de aplicación de esta norma a dichos trabajadores así lo habría plasmado específicamente. No obstante, esta afirmación no debe ser asumida de manera absoluta, sino que por el contrario, aun cuando dichas relaciones laborales puedan incluirse en el marco de la LTD, deberá de analizarse

---

<sup>342</sup> Cfr. NAVASQUILLO CALLEJA, A.S.: “Regulación y características del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021 [recurso de acceso digital].

<sup>343</sup> Vid. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre), *cit.*

cada situación concreta y confirmar que concurren el resto de requisitos establecidos en dicha ley para considerar una determinada prestación realizada con carácter remoto como teletrabajo o trabajo a distancia. Lo contrario, daría lugar a interpretaciones absurdas y carentes de todo fundamento jurídico, como puede ser el afirmar que el personal al servicio del hogar familiar, como relación laboral especial, le resultan aplicables las garantías recogidas en esta norma.

En segundo término, especifica el artículo 1 LTD en su segundo párrafo que “*se entenderá que es regular el trabajo a distancia que 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*”.

Como adelantamos ya anteriormente, pese a que mediante la introducción de la citada fórmula se han desplazado algunos de los debates doctrinales existentes en la delimitación del ámbito de aplicación de esta norma, la parca y deficiente técnica legislativa que se ha utilizado en este punto ha dado lugar a nuevas dudas interpretativas.

En primer lugar, el art. 1.2 LTD establece el periodo de referencia a considerar para calificar una prestación como teletrabajo en tres meses. El problema que nos encontramos en este punto es que el legislador no ha entrado a concretar si para la contabilización de dicho periodo de tiempo debe atenderse a días hábiles o naturales y, en el mismo sentido, si el mismo debe ser considerado de manera consecutiva en el tiempo o si por el contrario admite interrupciones<sup>344</sup>. Habiéndose inclinado en este punto la doctrina por entender que, esta última opción desvirtuaría la finalidad buscada por medio de la introducción de dicho requisito de la regularidad<sup>345</sup>.

En el mismo sentido, puede resultar conflictivo el requisito de que al menos un 30% de la jornada se preste mediante esta forma de trabajo. En particular, las dudas interpretativas surgen en este punto en torno a la noción de jornada de trabajo. ¿Debe entenderse que al menos un 30% de la jornada diaria debe ser prestada mediante teletrabajo? ¿Hace alusión por el contrario a la jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales? Realmente, esta cuestión, como puede ya deducirse, no resulta nada baladí en

---

<sup>344</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p. 24.

<sup>345</sup> Vid. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, cit., p. 228.

la delimitación del ámbito de aplicación de esta norma, pudiendo dar lugar una errónea interpretación a la exclusión de sujetos que verdaderamente prestan de manera regular su trabajo por medio de esta forma de trabajo.

En aras de delimitar dicha noción de jornada son diversas las vías interpretativas que pueden asumirse. En primer lugar, si acudimos a la RAE la misma define el término jornada como el “*tiempo de duración del trabajo diario*”. Sobre la base de dicha definición y aplicando una interpretación literal del art. 1.2 LTD el resultado sería entender que, cada día, durante los tres meses de referencia, al menos un 30% de la jornada de trabajo deberá de ser llevada a cabo mediante teletrabajo. Con ello, al igual que ocurría con la introducción de la noción de prestación del servicio mediante teletrabajo de modo “*alternativo*” al presencial incorporada por medio del art. 13 ET, volveríamos en este punto a una interpretación que se inclina por un modelo de teletrabajo híbrido. En nuestra opinión, esta interpretación (aun cuando resulte lógica conforme al sentido literal de la norma) carecería de toda razonabilidad jurídica al ir en contra de la naturaleza del teletrabajo y del fin perseguido por medio de su regulación jurídica<sup>346</sup>.

Otra opción, podría ser acudir a la noción de jornada de trabajo recogida en el ET, al regir ésta en aquellos puntos que no se encuentren regulados en la LTD. En este sentido recoge el art. 34.1 ET que “*la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*”. Esta opción ha sido recogida por nuestra doctrina laboral<sup>347</sup>, al entender que ello permite evitar constantes cambios en el régimen jurídico aplicable a la relación de trabajo. No obstante, también existen autores que se han posicionado, acertadamente en nuestra opinión, en contra al considerar que ello desvirtúa la referencia al periodo de referencia de tres meses<sup>348</sup>.

---

<sup>346</sup> Basta en este sentido con realizar una atenta lectura tanto de la EM de la LTD, en la que en diversos puntos se alude a las ventajas de esta forma de trabajo, destacando especialmente su idoneidad para “optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”, su posibilidad de desvincular “a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos” o “mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos”, etc. Igualmente puede extraerse de diversos preceptos de su contenido normativo como son el art. 13 y 14 LTD.

<sup>347</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p. 24.

<sup>348</sup> THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.)

También debe de tenerse en cuenta que, en una forma de trabajo fundamentada en la búsqueda de la flexibilidad y en el «trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar» no tiene porqué existir una jornada de trabajo regular en todos los supuestos, es más, incluso existiendo esta puede resultar difícil probar el tiempo que efectivamente el trabajador ha prestado sus servicios por esta vía.

Parece que, en consecuencia, la opción más lógica es atender, en cada supuesto concreto a la jornada de trabajo que, tanto en el contrato de trabajo o convenio colectivo como en el acuerdo de trabajo a distancia haya sido establecida por el trabajador y el empresario, y calculando la jornada diaria media resultante de un periodo de 3 meses comprobar si se cumple el porcentaje mínimo indicado. No obstante, este criterio nos lleva a otros problemas interpretativos, como es si la regularidad debe de ser comprobada ex ante o ex post de comenzar a teletrabajar<sup>349</sup>, si deben de contabilizarse las horas extraordinarias, etc.

Otro de los puntos conflictivos del art. 1.2 LTD se encuentra ligado a la cláusula de cierre prevista en el mismo, la cual prevé la posibilidad de atender al *porcentaje proporcional* que resulte *equivalente* en función de la *duración del contrato* de trabajo. Esta previsión resulta probablemente la más problemática en lo que a su interpretación jurídica se refiere, habiendo sido ampliamente criticada por la doctrina, y es que, realmente la misma carece de sentido alguno. En primer lugar, porque liga el porcentaje de referencia para calificar la prestación como teletrabajo no a la duración de la jornada de trabajo, sino a la duración del contrato en sí. Y en segundo lugar, porque alude a la posibilidad de establecer un porcentaje equivalente, y por tanto distinto, atendiendo a dicho criterio. Como ha señalado la doctrina, ello daría lugar al absurdo de que “en un contrato de un día bastaría con que el trabajador realizara un 1 por ciento de su jornada a distancia para que se tuviera que aplicar la nueva ley<sup>350</sup>”. Realmente, parece que lo que

---

*et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit., p. 109.*

<sup>349</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., PAZOS PÉREZ, A. Y RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de Seguridad Social; teletrabajo transnacional, cit., pp. 65-66.* Incliniéndose estos autores por hacerlo ex ante y, por tanto, sobre previsiones de futuro.

<sup>350</sup> THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit., p. 108.* En el mismo sentido lo ha recogido FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, *cit., p. 227, al*

el legislador trataba de establecer por medio de esta cláusula de cierre es la posibilidad de que, también en contratos de duración inferior a tres meses de duración fuese aplicable esta norma, no obstante, en nuestra opinión, esta cláusula también le resta importancia al periodo mínimo de tres meses. Además, de que dicho objetivo queda ya alcanzado por medio de la introducción de la DA primera de la LTD, al recoger esta la posibilidad de que por medio de convenios o acuerdos colectivos se fije un porcentaje o periodo de referencia inferior al establecido en la Ley a los efectos de calificar como una determinada prestación a distancia como regular<sup>351</sup>.

En definitiva, los múltiples problemas interpretativos existentes en este precepto aconsejan que, de *lege ferenda* se entre a modificar dicho art. 1.2 LTD en los términos anteriormente recogidos. En todo caso, dicha reforma pasa necesariamente por eliminar la cláusula de cierre al carecer la misma, como hemos indicado, de toda lógica jurídica, quedando el fin por la misma perseguido ya colmado por la DA primera de la LTD<sup>352</sup>.

### 5.1. Sujetos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo a Distancia

En todo caso, sobre la base de los citados preceptos pueden ya deducirse determinados supuestos que quedarán excluidos del ámbito de aplicación de esta norma.

---

recoger que una interpretación literal de dicha cláusula daría lugar al absurdo de entender que si la duración de dicho contrato fuera de 12 meses, ello supondría exigir, al menos que el porcentaje de la jornada ascendiese al 120%.

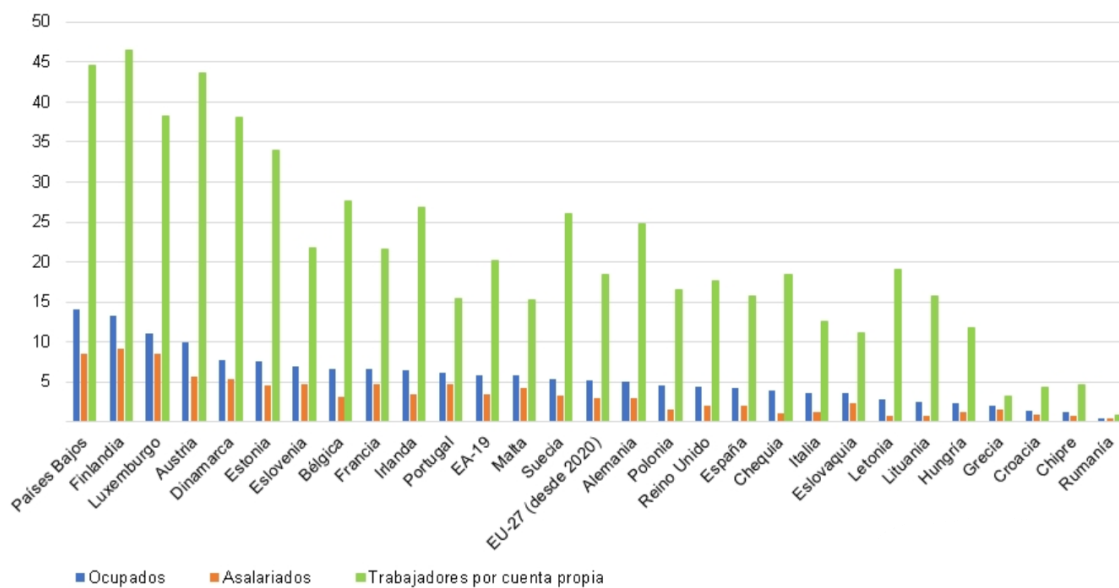
<sup>351</sup> Sin embargo, un estudio detenido de los diversos convenios colectivos que recogen en nuestro país la figura del teletrabajo permite comprobar como en la mayor parte de los mismos no se ejerce dicha facultad, limitándose a recoger el citado porcentaje del 30% establecido legalmente para considerar una determinada prestación a distancia como teletrabajo. Entre otros así puede verse en el II Convenio colectivo grupo de empresa “La Pedresina”, 2022-2024. En algunos de los convenios analizados se acota el tiempo máximo de la jornada que el trabajador puede prestar sus servicios mediante esta forma de trabajo, así puede verse en el Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U., 2022-2024, que viene a establecer lo siguiente: “*con carácter general el régimen de prestación de servicios en teletrabajo será de un mínimo del 30% y de un máximo del 80% de la jornada establecida para cada empleado o empleada tomando como referencia un período de 3 meses. En todo caso debe prestarse servicios presencialmente un mínimo de 1 día a la semana en el centro de trabajo que se pacte con el empleado o empleada en el momento de suscribir el acuerdo individual de teletrabajo*”.

<sup>352</sup> Esta idea fue ya recogida en un primer momento por GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p. 25.

a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos

Como primer colectivo excluido cabe evidenciar el de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y aquellos denominados como económicamente dependientes -en adelante TRADE-. De entre los diversos colectivos excluidos que veremos a lo largo de este punto, este es, posiblemente, uno de los más relevantes, puesto que basta con realizar una mirada atenta a las (escasas) encuestas e índices que en nuestro país recogen el impacto de esta forma de trabajo según el sector profesional para apreciar que son precisamente los trabajadores autónomos los que en mayor medida acuden a esta forma de trabajo:

**Gráfico 3** Ocupados que trabajan normalmente desde casa por situación profesional año 2019 (%)



Fuente: INE<sup>353</sup>.

Como puede apreciarse en el gráfico recogido, aun cuando España se encuentra a la cola de los países que han implementado el teletrabajo en los diversos sectores de actividad, incluido el autónomo, sigue presentando una especial relevancia el número de

<sup>353</sup> Cfr. INE: “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, *cit.*

trabajadores por cuenta propia que prestan sus servicios por medio de esta forma de trabajo<sup>354</sup>.

El principal problema que surge en este punto, tal y como ya vimos con anterioridad, es la difuminación que el teletrabajo ocasiona a la hora de delimitar cuando nos encontramos ante un verdadero trabajador autónomo que presta sus servicios para una empresa con carácter remoto y, por el contrario, cuando nos encontramos ante un teletrabajador por cuenta ajena<sup>355</sup>. La atenuación de la nota de dependencia y la falta de adaptación legal de esta y el resto de nociones sobre las que se lleva a cabo la calificación de una relación de trabajo como laboral en nuestro país, da lugar a que esta forma de trabajo haya sido vista como una nueva forma de eludir las obligaciones de carácter laboral por el empresario, ocultando auténticos vínculos laborales por cuenta ajena bajo la forma de “*falsos autónomos*”<sup>356</sup>.

Este colectivo, que como puede extraerse ya de dicho breve análisis realizado puede ser cuantitativo en nuestro país, queda fuera del ámbito de aplicación de esta norma no existiendo en nuestro país actualmente ninguna norma o disposición que venga a normar las particularidades presentes en el teletrabajo autónomo<sup>357</sup>.

---

<sup>354</sup> Asimismo, estudios recientes han comprobado como “las personas que trabajan por cuenta propia casi triplican el porcentaje de las personas asalariadas que teletrabajan con cualquier frecuencia” en nuestro país. Véase Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: “Datos de Teletrabajo, 2022”, 2023, p. 10, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-de-teletrabajo-2022>

<sup>355</sup> No existiendo al respecto indicador alguno que nos permita apreciar cuantos de los citados teletrabajadores por cuenta propia lo son efectivamente y cuando nos encontramos, por el contrario, ante una situación fraudulenta.

<sup>356</sup> Ello ha empezado ya a ponerse de manifiesto en el marco de algunas empresas en nuestro país. Sin ir más lejos, en fechas recientes, UGT ha denunciado a la empresa “Lowpost” por utilizar para el desempeño de la labor productiva de la misma falsos autónomos. Esta empresa, cuyo objeto consiste en la redacción de contenidos, ofrece según declara en su propia página web puestos de «redacción freelance» en la modalidad de teletrabajo, ya que si bien la misma no alude en momento alguno a dicho término para referirse al trabajo prestado por los redactores y correctores de la empresa, sí recoge entre las ventajas de trabajar para la misma el siguiente: “conéctate a internet, accede a los trabajos disponibles y empieza a escribir desde cualquier lugar del mundo. ¡Tú decides el horario y tu tiempo de dedicación!”. Pues bien, esta empresa según indica UGT de los 65.000 redactores que tiene contratados únicamente tiene dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a 23 de ellos. *Cfr.* Página web corporativa Lowcost, disponible en: <https://lowpost.com/soy-redactor/> y UGT: “UGT denuncia a Lowpost por utilizar falsos autónomos”, 2023, disponible en: <https://www.ugt.es/ugt-denuncia-lowpost-por-utilizar-falsos-autonomos> [Consultado el 02/02/2023].

<sup>357</sup> La única norma que parece aludir a este colectivo es la recientemente aprobada Ley 28/2022, que al regular la figura del teletrabajo internacional establece una serie de particularidades según nos encontremos ante un teletrabajador que desempeñe una actividad laboral o ante uno que lleve a cabo una actividad profesional. Habiéndose en este sentido pronunciado expresamente nuestro Gobierno indicando que podrá



b) Funcionarios públicos y personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

Otro de los colectivos que queda excluido del ámbito de aplicación de esta norma es el de los funcionarios públicos y personal al servicio de las Administraciones Públicas. Esta exclusión aparece recogida expresamente por medio de la DA segunda LTD, al disponer que “*las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica*”. Dicha exclusión, como ha señalado la doctrina, puede encontrar su justificación principalmente en dos razones. Por un lado, en la mayor amplitud o generosidad con la cual se regula el teletrabajo en el marco de la LTD, con el efecto perjudicial que ello podría tener en la organización de la actividad productiva de las AA.PP. y, con ello, en el interés general que se trata de garantizar por medio de esta. Y, por otro lado, en el complejo resultado que la inclusión del personal laboral en el marco de la LTD podría tener también en el marco de las AA.PP., al suponer someter al personal funcional y laboral que conforma el mismo a distintos marcos normativos<sup>358</sup>.

La problemática derivada del teletrabajo en el marco de la Administración Pública será objeto de un tratamiento pormenorizado en capítulos posteriores. No obstante, cabe al menos aludir en este punto a la normativa reguladora vigente en esta materia. Pues bien, ante las acusadas carencias normativas que también se encontraban presentes en la regulación del teletrabajo en dicho ámbito, el aumento significativo que también sufrió el número de trabajadores públicos sujetos a dicha forma de trabajo como consecuencia de la irrupción del COVID-19 y la exclusión de estos trabajadores del marco del RDTD, se aprobó también en el marco de las Administraciones Públicas -en adelante AA.PP.- una

---

adquirir también la consideración de teletrabajador internacional un trabajador autónomo “siempre y cuando acredite una relación profesional con la empresa exterior para la que trabaja por un mínimo de tres meses y aquella autorice el traslado a España”. Cfr. GE: “teletrabajadores de carácter internacional”, 2023, disponible en: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/UnidadGrandesEmpresas/es/requisitos/teletrabajadores/index.htm>

<sup>358</sup> Así lo ha recogido GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Trabajo a distancia y teletrabajo. Líneas básicas de su regulación legal” en MONEREO PÉREZ, J.L. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*, Granada, Comares, 2024, p. 153.

norma dirigida a regular la figura del teletrabajo, que en nuestro país se reflejó en 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 la COVID-19 -en adelante RDL 29/2020-, mediante el cual se incorporó el art. 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre – en adelante EBEP-, que bajo la rúbrica “teletrabajo” entró a normar la aplicación de esta forma de trabajo en el ámbito de las AA.PP.

No entraremos aquí a analizar los manifiestos defectos y lagunas presentes en dicha regulación (en la que al igual que ocurrió con el art. 13 ET se ha tratado de englobar toda la problemática presente en el teletrabajo en un único precepto de escasa extensión), sin perjuicio de que adelantemos ya en este punto la necesidad de llevar a cabo un desarrollo normativo que, en la misma línea operada en el ámbito privado, entre a contemplar de manera específica y diferenciada la aplicación de esta forma de trabajo en el sector público. Cuestión ésta de la que ya es consciente nuestro legislador al encontrarse actualmente en trámite de información pública el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en la Administración del Estado.

c) Teletrabajo implementado con ocasión de la pandemia del COVID-19

Por otro lado, quedan también expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la LTD sobre la base de su DT tercera aquellos trabajadores que comenzaron a prestar sus servicios en esta forma de trabajo a raíz de las medidas de contención sanitaria implementadas durante la pandemia del COVID-19, al recoger esta disposición que “*al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria*”. Esta constituye, probablemente, una de las mayores incoherencias que se han plasmado tanto en el RDTD, como en la LTD que posteriormente vino a sustituirlo.

Debemos de recordar que la necesidad de recurrir a la figura del Real Decreto-ley en un primer momento para la regulación de esta forma de trabajo se justificó

precisamente en nuestro país en la necesidad de ofrecer una adecuada protección a dicho colectivo de trabajadores ante el aumento sin precedentes que la pandemia había ocasionado en el número de teletrabajadores en nuestro país sin la existencia de un marco normativo suficiente que permitiese la prestación del servicio por medio de dicha vía con todas las garantías jurídicas para ello<sup>359</sup>. Pues bien, pese a ello, y como decimos sin explicación alguna, se ha excluido del ámbito de aplicación de las distintas normas aprobadas desde la irrupción del COVID-19 en nuestro país en materia de teletrabajo a aquellos trabajadores que precisamente comenzaron a teletrabajar como consecuencia de la misma, los cuales quedarán sometidos a los dispuesto en la legislación laboral ordinaria.

El problema que surge en este punto es que tras la modificación operada en el art. 13 ET con la promulgación del RDTD, este precepto ha quedado vacío de contenido<sup>360</sup>, limitándose ahora a establecer que *“las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”*. Lo cual supone volver de nuevo al punto de partida, al haber quedado la mayor parte de los teletrabajadores de nuestro país excluidos del ámbito de aplicación de la única norma en materia de teletrabajo existente en nuestro marco jurídico y además, durante un periodo de tiempo incierto al haber recurrido nuestro legislador en este punto a una fórmula amplia al aludir como límite temporal para la aplicación de dicha medida al periodo de tiempo que medie mientras se mantengan las *“medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19”*.

Con el fin de paliar en cierta medida la grave repercusión que dicha exclusión presentaba en nuestro país se recogió como garantía provisional en la DT tercera de la LTD la obligación de las empresas de *“dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario”*.

Otra medida recogida en esta disposición para tratar de corregir esta situación de desprotección fue la remisión a la negociación colectiva para la determinación de *“la*

---

<sup>359</sup> Cfr. EM LTD y RDTD.

<sup>360</sup> GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020, cit.*, p. 38.

*forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados”.*

d) Teletrabajadores de carácter no regular

Sobre la base de los requisitos legalmente establecidos en el art. 1 LTD estarán incluidos en el ámbito de aplicación de dicha ley aquellos trabajadores que, cumpliendo el resto de requisitos a los que ya hicimos referencia, presten sus servicios por medio de dicha forma de trabajo de manera regular. Estableciendo expresamente el art. 1.2 LTD el porcentaje mínimo de la jornada que debe de teletrabajarse y, un criterio flexibilizador por medio de la DA primera, que como hemos ya señalado faculta a la negociación colectiva a fijar un porcentaje y periodo de referencia inferior, sin aludir a límite alguno, al legalmente fijado en el art. 1.2 LTD.

Cabría entonces plantearse que ocurre en consecuencia con aquellos trabajadores que, aun prestando sus servicios por medio de esta forma de trabajo con carácter remoto no alcancen el porcentaje mínimo fijado legal o convencionalmente.

Pues bien, al igual que ocurría en el supuesto de los teletrabajadores que comenzaron a prestar sus servicios mediante esta forma de trabajo a raíz de las medidas de contención sanitaria implementadas durante la pandemia del COVID-19 y durante la vigencia de las mismas, los teletrabajadores no regulares se encontrarán sujetos a lo dispuesto en la legislación laboral ordinaria, que en materia de teletrabajo se resume prácticamente a lo recogido en el art. 13 ET.

Sin necesidad de entrar en este punto a analizar el contenido del art. 13 ET, puede ya imaginarse los evidentes problemas que esta remisión presenta en lo que a la protección de este colectivo de trabajadores se refiere, habiendo sido este precepto duramente criticado por la doctrina desde su promulgación por las amplias lagunas presentes en el mismo y su parca redacción<sup>361</sup>. Esta cuestión, además, ha visto aumentada su gravedad tras las reformas operadas en el citado precepto a lo largo de los últimos años,

---

<sup>361</sup> Cuestión que fue ampliamente recogida en el capítulo 1 de este estudio.

que en definitiva han dejado, tal y como se señaló en apartados anteriores, este precepto vacío de contenido.

De modo que, pese a la ampliación del ámbito de aplicación y, con ello, del número de trabajadores que quedan protegidos por la LTD en comparación con la normativa precedente, sigue siendo relevante el número de supuestos que quedarán excluidos del marco protector de esta norma<sup>362</sup>, con la desprotección e inseguridad jurídica que ello supone tanto para el empresario como de cara a la implantación efectiva de esta forma de trabajo en nuestro país.

Si a este supuesto le sumamos además la cláusula flexibilizadora que el legislador introdujo por medio de la DA primera de la LTD en esta materia, puede ser que nos encontremos ante supuestos en los que trabajadores que prestando sus servicios a distancia durante un periodo de tiempo inferior al legalmente establecido se encuentren protegidos por la LTD porque así se haya establecido por medio de convenio o acuerdo colectivo, mientras que otros trabajadores que lo hagan por el mismo tiempo o incluso durante un periodo de superior queden excluidos de la LTD al no pronunciarse en este sentido el convenio que resulte aplicable<sup>363</sup>.

---

<sup>362</sup> GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, *cit.*, p. 34.

<sup>363</sup> No obstante, y como se señaló ya en apartados anteriores, del análisis de la muestra convencional recogida en este estudio ha podido extraerse que la mayor parte de los convenios analizados remiten al porcentaje legalmente establecido para calificar un determinada prestación del servicio realizada a distancia como teletrabajo. Aun cuando a los trabajadores que presten sus servicios mediante teletrabajo por un porcentaje inferior al 30% de la jornada no les resultarán aplicables las garantías recogidas en la LTD, suelen establecerse convencionalmente garantías específicas destinadas a evitar una total desprotección de estos trabajadores. Así puede verse en el Convenio colectivo de Agfa Offset BV para los centros de Barcelona y Madrid, 2022 al disponer que en caso de que: “*se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional: Ordenador, tableta, portátil o similar, teléfono móvil, con línea y datos*”, etc. En el mismo sentido puede verse en el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal, 2021-2025, al extender este la compensación de gastos por teletrabajo también a los teletrabajadores no regulares.

Piénsese además que dicha disposición no establece un porcentaje mínimo infranqueable por debajo del cual no pueda en ningún caso entenderse una determinada prestación como teletrabajo, pudiendo en consecuencia darse el caso (aun cuando roce lo absurdo) de que un trabajador que presta sus servicios a distancia únicamente durante un 1% de su jornada en dicho periodo de tres meses quede incluido, por así disponerlo el CC, en el ámbito de aplicación de la LTD, mientras que, uno que preste sus servicios por medio de esta forma de trabajo durante un 29% de su jornada y en el citado periodo de tiempo, quedaría excluido en caso de no disponer nada la negociación colectiva en este punto.

Ello, nos lleva a cuestionarnos si realmente dicha diferenciación entre trabajo a distancia regular e irregular encuentra realmente un fundamento jurídico de suficiente entidad que permita justificar el desplazar en su totalidad a dicho colectivo de trabajadores de la protección de la LTD, o por el contrario, hubiera resultado más útil adoptar una regulación general donde únicamente determinados aspectos pudiesen quedar condicionados a la existencia de una determinada regularidad en la prestación del servicio a distancia<sup>364</sup>.

Precisamente esta última línea de actuación era la que en un primer momento se recogió en el ALTD al que anteriormente ya hicimos alusión. Esta norma, si bien seguía acudiendo al criterio de la regularidad en aras de delimitar su ámbito de aplicación,

---

<sup>364</sup> Cabe destacar en este punto el contenido del artículo segundo del anexo V del Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.), 2022-2025. Este, junto a las nociones legalmente establecidas de trabajo a distancia regular, teletrabajo y trabajo presencial, incorpora la noción de trabajo a distancia ocasional, definiéndola como aquella “*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 éste, durante parte de la jornada, con carácter ocasional. Se entenderá que es ocasional el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, por debajo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”. Las especificidades inherentes a este trabajo a distancia ocasional se desarrollan posteriormente en el art. 4 de dicho anexo en los siguientes términos: 1. Se alude a la posibilidad de teletrabajar o trabajar a distancia únicamente un día a la semana, debiendo de ser dicho día acordado entre el trabajador y su responsable directo. 2. Dicha información debe de ser también comunicada al responsable de planificación trimestralmente. 3. Se incorpora como medida protectora la posibilidad de los teletrabajadores ocasionales de beneficiarse de precios especiales para la adquisición de una silla ergonómica. Como puede apreciarse, aun cuando en los distintos convenios analizados se mantenga el porcentaje legalmente establecido para calificar una determinada forma de trabajo como teletrabajo o trabajo a distancia, se ha detectado un importante número de convenios que recogen medidas específicas destinadas a proteger también a los teletrabajadores ocasionales o no regulares.

realizaba un tratamiento menos rígido del mismo<sup>365</sup>. No obstante, posteriormente en el art. 1 ALTD, en la delimitación del ámbito de aplicación de la misma, se omitió toda alusión a la necesaria concurrencia de dicha regularidad, así como también a cualquier criterio destinado a discernir cuando debía de entenderse que existía la misma. Ello encuentra su justificación, en nuestra opinión, en la mayor amplitud con la que se buscaba normar en el citado anteproyecto de ley esta cuestión, evitando así que todos aquellos sujetos que prestasen de manera ocasional o no regular sus servicios por medio de dicha modalidad de trabajo quedasen excluidos de manera directa de la misma. De este modo, es posteriormente en el art. 2 ALTD donde, por medio de la incorporación de una nueva categoría de teletrabajo se recogió dicho requisito de la regularidad o, en los términos establecidos en la EM del ALTD, de la *no ocasionalidad*. Como resultado de ello, en el art. 2 ALTD junto a la definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, se recogió la definición de “*trabajo a distancia no ocasional*”. En lo que en este punto nos interesa, cabe destacar que el contenido de las tres primeras definiciones a las que hemos aludido no presentó cambios significativos respecto a la redacción que finalmente fue plasmada en el texto de la LTD, sustituyendo únicamente el anteproyecto de ley el término de trabajo a distancia «regular» por la noción de «no ocasional<sup>366</sup>». Por otro lado, se definió en dicha norma el trabajo a distancia no ocasional como “*aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional, en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley*”. En este sentido, y si bien la técnica legislativa elegida en este punto era susceptible de mejora<sup>367</sup>, esta nueva fórmula sí que presentaba algunos aspectos interesantes.

En primer término su amplitud, en el sentido de que al seleccionarse el término trabajo a distancia permitía esta noción englobar tanto aquellos supuestos de trabajo a distancia como de teletrabajo. Por otro lado, la misma permitía ofrecer ciertas garantías a

---

<sup>365</sup> Así puede extraerse de la propia exposición de motivos del APLT que en su apartado tercero recogió expresamente que “*la regularidad en el uso del trabajo a distancia, y no su intensidad, es el rasgo que caracteriza el ámbito de aplicación de la presente ley*”.

<sup>366</sup> Sin embargo, sí resulta criticable de esta norma el hecho de que se omita toda referencia a que debe de entenderse por regular, así como también a un criterio específico que permita delimitar cuando concurre dicha nota.

<sup>367</sup> Siendo la misma reiterativa en lo que a la definición de esta forma de trabajo se refiere, cuestión que ya quedaba plasmada en la definición de trabajo a distancia ya recogida en dicho precepto.

aquellos trabajadores que, aun prestando sus servicios a distancia no lo hiciesen con tal asiduidad como para poder enmarcarlos dentro de la categoría de teletrabajadores o trabajadores a distancia ocasionales o regulares<sup>368</sup>.

No obstante, también en este punto nos encontramos con una importante dosis de prudencia del legislador, ya que no se enmarca en esta categoría a todos los trabajadores no ocasionales, sino únicamente a aquellos cuya prestación de servicios encaje en dos supuestos específicos. Por un lado, el trabajo a distancia ocasional «*por fuerza mayor familiar*», y por otro el de «*por fuerza mayor empresarial*», desarrolladas ambas categorías en los artículos 20 y 21 ALTD respectivamente.

El primero de dichos supuestos, esto es el de la fuerza mayor familiar<sup>369</sup>, recogía la posibilidad de que el trabajador que debiese de cuidar de un familiar (hasta el segundo grado por consanguinidad), de su cónyuge o pareja de hecho, por enfermedad o accidente, pudiese, durante el periodo de tiempo en el que se mantuviese dicha situación, trabajar a distancia durante un porcentaje máximo de un 60% de su jornada, siempre y cuando ello fuese *técnica y razonablemente posible*<sup>370</sup>.

Mientras que el segundo de los casos recogidos venía a consolidar en nuestro ordenamiento jurídico el recurso prioritario al teletrabajo en situaciones de emergencia como ocurrió durante la pandemia del COVID-19. Con dicho fin, este segundo supuesto recogía el *deber* de la empresa de adoptar esta forma de trabajo con carácter *preferente* a las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellos casos en los que por causa

---

<sup>368</sup> Limitándose dicha protección, en los términos establecidos en el apartado III de la EM de dicho ALTD, a los derechos recogidos en el capítulo I y III de la misma, lo cual engloba tanto la disposiciones generales recogidas en la norma (entre las que se incluye el derecho a la igualdad de trato y no discriminación) como al bloque de los derechos de este colectivo de trabajadores.

<sup>369</sup> Esta noción aparece también recogida en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en la cual además se recoge que, “*a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral*”.

<sup>370</sup> Recogiéndose incluso en el segundo párrafo del art. 20 ALTD la posibilidad de ampliar los supuestos que justificativos de dicha medida y mejoras en el ejercicio de dicho derecho sobre la base de los dispuesto por la autonomía colectiva y, en su caso, los Planes de igualdad.



de fuerza mayor, incluida aquella de carácter medioambiental, quedase interrumpida o impedida la actividad productiva y siempre y cuando ello resultase técnica y razonablemente posible.

No obstante, como decimos, ambas posibilidades quedaron excluidas del texto final de la LTD. Bien es cierto que la exclusión del primero de dichos mecanismos no supone la desprotección del derecho inherente al mismo, ya que en defecto de una norma específica en este punto en el marco de la LTD resulta aplicable lo contenido en la normativa laboral ordinaria, y con ello el art. 34.8 ET que, con el fin de garantizar en términos generales la conciliación de la vida familiar y profesional, permite a los trabajadores solicitar, entre otras medidas, la prestación de su trabajo a distancia<sup>371</sup>.

Sin embargo, no es posible realizar una interpretación similar en el supuesto de trabajo ocasional por fuerza mayor empresarial. Cuestión que no deja de resultar sorprendente si se tiene en cuenta el marco jurídico laboral en el cual se inserta tanto el ALTD como la posterior LTD que finalmente se promulgó en nuestro país, y que se encuentra marcado por un cambio radical de rumbo en la política seguida por nuestro legislador. Esta evolución legislativa quedó reflejada especialmente en el texto del RD 32/2021, en el que se fijó expresamente como objetivo “*la recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones*”<sup>372</sup>. Con dicho fin, se reformularon diversos puntos de nuestro ET (revirtiendo con ello las perniciosas consecuencias que se derivaron de reformas laborales flexibilizadoras anteriores y en especial de la operada en el año 2012) y se incluyeron nuevos mecanismo destinados a fomentar la implantación de medidas de flexibilidad interna, como es la reducción o la suspensión de la jornada, frente a aquellas

---

<sup>371</sup> Bajo el amparo de este precepto existen pronunciamientos judiciales en nuestro país que vienen reconociendo el derecho de los trabajadores a prestar sus servicios a distancia por tener los mismos que cuidar de familiares enfermos, en la cual por su carácter pionero cabe citar el realizado por el Juzgado de lo Social núm. 3 de A Coruña en el año 2022 en el que reconoció el derecho de una trabajadora, sobre la base del art. 34.8 ET, a que la misma continuase prestando sus servicios por medio de esta forma de trabajo y, desplazando en consecuencia la decisión unilateralmente impuesta por la empresa de que la misma retornase a la prestación de servicios presencial, al tener dicha trabajadora a su cargo el cuidado de su madre de 87 años. Dicha información puede encontrarse en USO: “Sentencia histórica; una afiliada de USO consigue que un Juzgado le reconozca su facultad de poder seguir teletrabajando”, 2022, disponible en: <https://www.fs-uso.es/2022/10/11/sentencia-historica-una-afiliada-de-uso-consigue-que-un-juzgado-de-galicia-le-reconozca-su-facultad-de-poder-seguir-teletrabajando/> [Consultada el día 01/03/2023]

<sup>372</sup> Cfr. EM I RD 32/2021.

de carácter externo que hasta dicho momento (y especialmente en épocas de crisis) habían venido predominando en nuestro marco económico empresarial<sup>373</sup>.

Pues bien, en un marco como el descrito no deja de resultar como decimos sorprendente que fuese excluida toda referencia al teletrabajo como un posible mecanismo de flexibilidad interna, más aún si se tiene en cuenta que durante la pandemia del COVID-19 fue la medida a la que en mayor medida recurrieron trabajadores y empresarios en aras de mantener la actividad productiva y habiendo sido incluso decretado por nuestro legislador su carácter preferente frente a otras medidas que pudiesen resultar más lesivas para los trabajadores, como eran la “*cesación temporal o reducción de la actividad*”<sup>374</sup>. Es cierto que en este punto pueden aducirse tanto argumentos a favor como en contra de la posibilidad de incluir el teletrabajo como un mecanismo de fuerza mayor empresarial, ya que ello supondría retornar, al menos en determinados momentos, a un modelo de teletrabajo de carácter «*cuasiobligatorio*», desplazándose en consecuencia el principio de voluntariedad que debe de concurrir en la implementación de esta forma de trabajo y que debe de garantizarse a ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, negar todo valor al mismo ante posibles momentos críticos que puedan producirse en los próximos años sería no solo un error sino también una imprudencia<sup>375</sup>, ya que supondría volver a aplicar de manera improvisada una forma de trabajo a la que no se encuentra habituada buena parte de la población activa o para la que no se encuentran cualificados y bajo el respaldo de un marco legal y convencional que, si bien es ahora más extenso, sigue presentando lagunas y fallos que requieren su corrección.

---

<sup>373</sup> Un estudio completo al respecto puede encontrarse en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La Reforma Laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.

<sup>374</sup> En los propios términos establecidos en el art. 5 RD 8/2020.

<sup>375</sup> Más aun tomando como referencia las preocupantes consecuencias que ya empiezan a predecirse en el marco del cambio climático y del calentamiento global, como es la intensificación “*de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos*”. Al respecto Cfr. OIT: “*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2023, disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS\\_881012/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_881012/lang--es/index.htm)

Por todo ello, consideramos que hubiera resultado necesario conservar el supuesto de teletrabajo por fuerza mayor empresarial recogido en el ALTD<sup>376</sup>, pero con algunas precauciones.

En primer término, cabría plantearse los supuestos específicos en los que el empresario podría recurrir a esta medida. En este punto, el art. 21 ALTD utiliza una terminología excesivamente amplia e imprecisa, aludiendo únicamente a la necesaria concurrencia de una situación de *“fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, incluidas razones de protección medioambiental”*. En el marco de dicha definición son diversos los interrogantes que surgirían en la aplicación práctica de dicha medida, como es si dicha interrupción debe de ser total o basta con que afecte a una parte de la actividad de la empresa. Asimismo, cabría plantearse que debe de entenderse en este punto por fuerza mayor, al no recogerse una definición expresa del mismo. Pues bien, ante la ausencia de una definición expresa, cabría acudir a lo dispuesto en el art. 47.6 ET en virtud del cual *“la fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública”*. De este modo, no cabe duda de que quedarían excluidos aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad se derive de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos del 47 y 47 bis ET<sup>377</sup>, y con ello, la posibilidad de ocultar bajo la concurrencia de dichas causas una vía de imposición del teletrabajo de carácter unilateral por parte del empresario.

No puede negarse el interés que suscita la inclusión expresa por parte del art. 21 ALTD a la «protección medioambiental», entre las posibles causas de fuerza mayor que

---

<sup>376</sup> Cabe señalar que algunos convenios en nuestro país han introducido esta forma de teletrabajo, así puede verse en el art. 28.4 del Convenio colectivo Hermasa Canning Technology, S.A., 2021-2023 que prevé un *«teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas»*. En dicho supuesto, se desplaza aplicar la normativa general prevista en dicho convenio para el teletrabajo regular y se establecen una serie de previsiones específicas, como es la exigencia de que la empresa facilite un ordenador y un teléfono móvil al trabajador y que le abone un plus de teletrabajo destinado a compensar los posibles gastos en los que el teletrabajador incurra como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional desde su domicilio u otro lugar por el elegido.

<sup>377</sup> Ello hace que, en nuestra opinión, la terminología elegida por el ALTD en su art. 21 para referirse a esta forma de trabajo no sea la más adecuada, ya que al aludir a *“fuerza mayor empresarial”* puede dar lugar a una confusión en lo que a los posibles supuestos de aplicación del mismo se refiere.

justifican la aplicación de esta medida. Ello se encuentra claramente en sintonía con los fines perseguidos por medio del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia impulsado por nuestro Gobierno en el año 2021, y al cual ya hicimos alusión anteriormente, al recoger este entre sus fines el de mejorar “*la capacidad de responder a crisis futuras en el ámbito sanitario, económico, medioambiental y social, a través del refuerzo del tejido productivo y la Administración, de las infraestructuras físicas y digitales, de la adaptación y respuesta al cambio climático*”<sup>378</sup>.

En todo caso, independientemente del supuesto en el cual nos enmarquemos, y al encontrarse en juego en este punto el principio básico de la voluntariedad del teletrabajo<sup>379</sup>, además de la remisión que en este punto incorpora el art. 21 ALTD al art. 47.3 ET a la hora de establecer la prioridad del teletrabajo frente a la implementación de medidas que impliquen la reducción o suspensión de la jornada de trabajo y de la mención expresa a la obligación de informar con carácter previo a la representación de los trabajadores, resultaría necesario contemplar una serie de garantías adicionales que permitan salvaguardar que efectivamente este mecanismo no se convierta en una vía de aumento unilateral de los poderes empresariales, de por sí acrecentados en esta forma de trabajo. Así, resultaría necesario establecer, además de lo ya indicado, un procedimiento de implementación de esta medida que permita garantizar la efectiva concurrencia de una causa de fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad. Ello, puede lograrse remitiendo al procedimiento que, en términos similares, contempla nuestro Estatuto en el art. 47.5 ET, pasando en consecuencia la posible aplicación de dicho mecanismo por la previa constatación de dicha situación de emergencia por parte de la autoridad laboral.

Asimismo, además del cumplimiento de dicha obligación de información a los representantes de los trabajadores, cabría recoger la obligación de realizar un previo periodo de consultas en los términos recogidos en el art. 47.3 ET<sup>380</sup>, de cara a negociar la aplicación o no de esta medida, posibles garantías adicionales, etc. Este último punto

---

<sup>378</sup> Cfr. GE: “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, *cit.*, p. 41, entre otras.

<sup>379</sup> Vid. Art. 5 LTD.

<sup>380</sup> Realmente, un supuesto similar en el que el legislador se ha inclinado por remitir a los requisitos legalmente plasmados en el art. 47.3 y 5 ET lo encontramos en el recientemente aprobado Mecanismo RED del art. 47 bis.

adquiere una importancia significativa en esta forma de teletrabajo ya que dada la emergencia de la cual se deriva su implementación puede que la empresa no disponga de protocolos en materia de teletrabajo o desconexión digital, que el convenio colectivo no recoja nada sobre esta forma de trabajo, que los trabajadores no tengan experiencia previa en la prestación de sus servicios por esta vía, etc. Por último, debería especificarse expresamente que también en este supuesto, con carácter previo al inicio de la prestación del servicio, deberá de formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia. Bien es cierto que dada la emergencia y temporalidad que caracterizan esta forma de trabajo podría establecerse un modelo de acuerdo simplificado, ya que muchos de los puntos exigidos por el art. 7 LTD carecerían de sentido en esta forma excepcional de teletrabajo<sup>381</sup>.

Finalmente, y ante la ausencia de una adecuada normativa en este punto, en dicho periodo de consultas deberían de contemplarse también posibles medidas dirigidas a paliar los posibles riesgos que se derivan de la implementación del teletrabajo a tiempo completo, ya que, al encontrarnos ante un posible supuesto de fuerza mayor que paralice o interrumpa la prestación del servicio, resulta evidente que esta será la modalidad de teletrabajo ante la cual nos encontraremos.

Para cerrar este apartado, cabe señalar que existen diversas vías en las que este supuesto de fuerza mayor empresarial podría ser incluido en nuestro sistema. Así, podría incluirse en el propio marco del art. 47 ET bastando con añadir una referencia específica al teletrabajo por fuerza mayor en el que se recogiesen los distintos puntos no incluidos ya en dicho precepto a los que hemos hecho alusión. O por otro lado, y siendo esta la opción más lógica en nuestra opinión, podría incluirse expresamente en el marco de la LTD. Dentro de esta norma, a su vez son diversas las posibles ubicaciones, en primer lugar, podría incluirse en la sección primera del capítulo dos como una excepción al principio de voluntariedad<sup>382</sup>. Asimismo, podría incluirse como una disposición adicional. O, finalmente, podría crearse una sección o capítulo específico destinado a normar este supuesto.

---

<sup>381</sup> Como es a título ejemplificativo la obligación de fijar un porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, aquella referente a la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad o a la duración del acuerdo de trabajo a distancia.

<sup>382</sup> Por ejemplo mediante la inclusión de un art. 5 bis LTD.

e) Otras exclusiones

Junto a todos los grupos señalados, cabe también incluir en dicho listado de trabajadores excluidos de manera total del ámbito de aplicación del trabajo a distancia y teletrabajo aquellos excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ex art. 1.3 ET<sup>383</sup>, como son las prestaciones personales obligatorias, aquellas actividades que se limiten al mero desempeño de un cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, los trabajos familiares salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo y la actividad llevada a cabo por personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios cuando estos queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Este conjunto de exclusiones encuentra su justificación en la exigencia incorporada por medio del art. 1 LTD de que en el conjunto de relaciones de trabajo a las que resulte aplicable dicha norma concurren las notas de laboralidad recogidas ex art. 1.1 ET.

## 5.2. Sujetos parcialmente excluidos

a) Contratos formativos y trabajadores menores de edad

Junto al conjunto de colectivos que quedan totalmente excluidos del ámbito de aplicación de esta norma, existen dos grupos de trabajadores que, si bien pueden enmarcarse en el ámbito de aplicación de la LTD, quedan sometidos a una serie de limitaciones a la hora de prestar su servicio por medio de teletrabajo o trabajo a distancia.

Ambos supuestos han sido recogidos en el art. 3 LTD, tratándose por un lado de los trabajadores menores de edad y por otro lado de los trabajadores en formación o prácticas, recogiendo el citado precepto la obligación del acuerdo de trabajo a distancia de

---

<sup>383</sup> Esta cuestión ha sido tratada, entre otros por SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 18.

garantizar que como mínimo un 50 por ciento de la prestación de los servicios sea realizada de manera presencial, especificando al respecto que la formación de carácter teórica sí podrá ser desempeñada de manera telemática.

Como podemos ver en este último artículo se establecen unos requisitos más severos para la celebración de un acuerdo de trabajo a distancia para estas dos categorías que para el resto de trabajadores. Ello se debe, en el caso de los menores de edad a la especial “vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento...), que aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente..., se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos<sup>384</sup>”.

En el caso de los trabajadores en formación o prácticas, la necesidad de establecer un mayor número de horas presenciales encuentra su justificación, no tanto en la especial vulnerabilidad de dicho colectivo, sino más bien en la necesidad de garantizar el adecuado desarrollo y cumplimiento del objetivo formativo<sup>385</sup> que se encuentra vinculado de manera directa e indisoluble a la celebración de este tipo de contratos.

No obstante, también en este punto introduce el legislador por medio de la ya citada DA primera, y en concreto por medio de su segundo párrafo, una cláusula flexibilizadora, en virtud de la cual podrá establecerse por medio de la negociación colectiva un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el art. 3 LTD, siempre y cuando dichos contratos no se celebren con menores de edad.

De modo que, únicamente en el caso de que nos encontremos ante un contrato de trabajo a distancia celebrado con un menor de edad resultará inamovible la limitación legalmente impuesta de que se respete o conserve al menos la prestación de servicios de carácter presencial durante un 50 por ciento de la jornada. Por el contrario, por medio de convenio o acuerdo colectivo sí que se podrá establecer en dichos contratos formativos celebrados con personas mayores de edad un porcentaje presencial «diferente» al establecido en el art. 3 LTD. La amplia terminología utilizada por el legislador en este

---

<sup>384</sup> GODINO REYES, M.(Coord.) *et al: Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Madrid, Lefebvre, 2020, p. 18.

<sup>385</sup> *Ibidem*.

punto hace que, no solo pueda ampliarse o disminuirse el porcentaje de tiempo en el que la prestación deberá de llevarse a cabo presencialmente, sino que incluso la misma puede eliminarse en su totalidad<sup>386</sup>.

Antes de entrar a hacer alusión a las posibles consecuencias derivadas de la introducción de dicha cláusula flexibilizadora, cabe subrayar la visión negativa que sigue manteniéndose en nuestro país en lo que a la concepción jurídico-legal del teletrabajo o del trabajo a distancia se refiere, cuestión que queda reflejada de manera especialmente clara en la regulación del teletrabajo en el marco de dichos contratos formativos, y es que, como hemos señalado, dicha limitación se dirige de manera directa a proteger o garantizar la adecuada formación práctica de los trabajadores en formación o en prácticas. Con ello no se hace sino plasmar de manera implícita la idea extendida en nuestro país de que por medio del teletrabajo o del trabajo a distancia no se realiza el trabajo en la misma medida o con la misma rigurosidad que en el trabajo presencial, resultando en consecuencia necesario para garantizar el cumplimiento del objetivo formativo asociado a los contratos en prácticas que dichos trabajadores realicen, al menos, una parte de su jornada de trabajo en los centros de la empresa. Bien es cierto que, como hemos señalado y como veremos de manera más específica en diversos puntos de este estudio, el teletrabajo no supone una fórmula infalible y exenta de problemas, es más, siguen siendo relevantes los riesgos que pueden afectar de manera directa a los trabajadores sometidos a esta forma de trabajo. Sin embargo, también ha quedado plasmado en este estudio que el teletrabajo no solo no da lugar a una reducción en el número de horas que el trabajador dedica a la prestación de sus servicios, sino que el mismo aumenta el tiempo dedicado a su labor productiva, al

---

<sup>386</sup> Sin embargo la mayor parte de los convenios no entran en esta cuestión, limitándose en la mayoría de los casos a remitir o reproducir lo legalmente establecido. No obstante, pueden encontrarse ejemplos convencionales en los que se excluye totalmente la posibilidad de prestar el servicio mediante teletrabajo en dichos tipos de contratos. Así puede verse en el Convenio colectivo de la empresa Giroa, S.A.U., en los siguientes términos *“quedan excluidas aquellas personas trabajadoras que tengan un contrato en prácticas y en formación y aprendizaje, por el objetivo formativo e integrador que estos tienen, lo que requiere ineludiblemente su presencia en el centro de trabajo”*. Dicha limitación se extiende también en algunos de los convenios colectivos analizados a las personas que se encuentren en periodo de prueba o que acaben de incorporarse a la empresa. En este sentido lo recogen el Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A., al indicar que *“se podrá limitar temporalmente el acceso a la modalidad de teletrabajo a las personas durante su primer año de trabajo en la Empresa y a las personas con contrato temporal, para garantizar la correcta integración y conocimiento de la Empresa”* o también el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E., al recoger un periodo de 6 meses de trabajo totalmente presencial para la adquisición de los conocimientos del puesto de trabajo. Otros ejemplos pueden encontrarse en el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. o en el III Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U.



difuminar el teletrabajo las líneas que dividen la vida profesional de la personal. Asimismo, no pueden desconocerse sin más las importantes oportunidades que esta forma de trabajo ofrece, incluido de manera específica el supuesto de los contratos formativos. Así, desde el lado del empresario, la posibilidad de celebrar contratos formativos por medio de la modalidad de teletrabajo puede alzarse como una vía de atracción del talento, al no encontrarse limitado el número de personas que optan a este tipo de contrato únicamente a las que residen en la ciudad donde se encuentra el centro empresarial o sus inmediaciones. Lo mismo ocurre desde el punto de vista del trabajador, al poder el mismo elegir el lugar en el que adquirir dicha formación práctica sin tener que limitar su decisión a su lugar de residencia. Del mismo modo, puede suponer una vía adecuada para compatibilizar los estudios con la adquisición de la formación práctica profesional<sup>387</sup>, dada la flexibilidad temporal y espacial inherente a esta forma de trabajo y al ahorro en tiempos de desplazamiento que se deriva de su implementación.

b) Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la LTD

Mediante la DT primera de la LTD se introduce la segunda de las exclusiones parciales recogidas en materia de teletrabajo en nuestro país, al disponer este precepto que dicha norma solamente resultaría aplicable a las relaciones de trabajo a distancia y teletrabajo ya vigentes en el momento de su promulgación y normadas por la negociación colectiva, desde el momento en que dichos convenios perdiesen su vigencia.

Sin embargo, ello trae consigo el problema de que dichos convenios al ser elaborados sobre la base de la normativa legalmente existente antes de la promulgación del RDTD y de la LTD presentaban importantes carencias en lo que a la regulación de esta cuestión se refiere<sup>388</sup>, quedando en consecuencia los trabajadores sujetos a la misma en una situación de desprotección frente a aquellos que comenzasen a teletrabajar una vez promulgada la norma legal vigente en esta materia<sup>389</sup>.

---

<sup>387</sup> Como ocurre a título ejemplificativo en el que contrato de formación en alternancia recogido en el art. 11.2 ET.

<sup>388</sup> Al respecto *Vid.* GALLEGO MOYA, F.: *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021 [recurso de acceso digital]

<sup>389</sup> Entre dichas omisiones se encuentra precisamente el acuerdo de trabajo a distancia, contemplando por ello expresamente la DT primera que, en estos casos, deberá formalizarse el citado acuerdo en el plazo de

Con dicho fin, introduce el citado precepto un plazo máximo a partir del cual la normativa contenida en la LTD resultaría aplicable a dichas relaciones laborales. Así, se parte estableciendo que dicho tránsito tendría lugar en el momento de finalización de la vigencia de dichos convenios colectivos. No obstante, y ante el posible caso de que no se hubiese contemplado un plazo de duración determinado, dispone esta norma que resultaría aplicable la LTD transcurrido un año desde la publicación de la misma en el BOE, salvo que las partes firmantes de dichos convenios hubiesen acordado un plazo superior que en ningún caso podría ser superior a tres años.

Por lo tanto, transcurrido dicho plazo, todos los trabajadores que viniesen prestando sus servicios mediante teletrabajo con anterioridad a la promulgación de la LTD y en los términos convencionalmente establecidos pasarán a enmarcarse en el ámbito de aplicación de la LTD. No obstante, ello no supone que dichos trabajadores pierdan las posibles condiciones más beneficiosas que convencionalmente viniesen siendo establecidas, incorporando expresamente la DT primera de la LTD una cláusula de no compensación y absorción de los mismos.

En todo caso, la conclusión que puede extraerse de *lege lata*, es que a pesar del avance que ha supuesto la nueva regulación del teletrabajo, y la flexibilización en su aplicación respecto a la normativa anterior, sigue siendo relevante el número de trabajadores que, temporal o permanentemente, quedan excluidos del ámbito de protección de la LTD y que, en consecuencia, se encuentran sometidos a lo dispuesto en la normativa laboral ordinaria. El principal problema que se desprende de ello es que el marco jurídico laboral actualmente vigente, pese a las modificaciones parciales que ha sufrido en las últimas décadas, fue concebido tomando como referencia un modelo de trabajo fordista, esencialmente presencial y en el que las TICS se encontraban en una fase embrionaria y, por tanto, en un segundo plano. Como consecuencia de ello, no resulta extraño que la normativa contenida tanto en el ET como en otras normas indispensables para garantizar la protección jurídico social de los trabajadores, no resulten adecuada para

---

tres meses desde que resulta aplicable la LTD. Y con carácter previo, se establece la obligación de realizar las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual que estuvieran vigentes a la fecha de publicación de la Ley.

proteger a los trabajadores sujetos a una forma de trabajo como es el teletrabajo, al basarse este en presupuestos antagónicos a los descritos.

Bien es cierto que buena parte de las exclusiones analizadas quedan en cierta medida paliadas por la cláusula flexibilizadora introducida por nuestro legislador por medio de la DA primera LTD y que deja recaer la adaptación de la normativa legal y los límites en la misma recogidos al sector o actividad concreta al remitirse la labor de desarrollo a la negociación colectiva y otorgar a estos la facultad incluso de modificar los porcentajes mínimos y máximos recogidos en la ley. Sin embargo, y aun cuando resulta innegable el papel fundamental que en esta materia ocupan y deben de ocupar los agentes sociales, ello no puede hacernos olvidar el fin con el que nació esta nueva ley, que no era otra que colmar el vacío normativo existente hasta ese momento en el trabajo a distancia, y más aún, en su modalidad del teletrabajo. Sin embargo, la nueva ley, en lugar de colmar los problemas puestos de manifiesto por la doctrina a lo largo de estos años, ha continuado la tradición existente en esta materia en nuestro país, estableciendo de nuevo una normativa mínima, ambigua e insuficiente y dejando recaer el peso de la misma sobre la negociación colectiva.

## **6. Requisitos formales para la implantación del teletrabajo**

Una vez delimitado qué es y quienes pueden ser los trabajadores que presten sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo, cabe ahora entrar a analizar con mayor detenimiento los requisitos formales y procedimentales *ad solemnitatem* que la ley exige para la prestación del servicio mediante esta forma de trabajo.

Dichos requisitos quedan reflejados en el caso del teletrabajo en el denominado como «*acuerdo de trabajo a distancia*», el cual da nombre al capítulo segundo de la LTD. Dicho capítulo se articula en torno a dos secciones, una primera sección integrada por el art. 5 LTD mediante el cual se plasma el principio de la voluntariedad en el marco del teletrabajo y se recoge la obligatoriedad de firmar el acuerdo de trabajo a distancia. Y, por otro lado, una segunda sección, integrada por los arts. 6 a 7 LTD, en la que entra el legislador propiamente a recoger el contenido mínimo y requisitos que debe de respetar el citado acuerdo.

## 6.1. La celebración del acuerdo de trabajo a distancia

### 6.1.1. Límites temporales

El art. 5.1 LTD parte recogiendo la obligación de celebrar el denominado como *acuerdo de trabajo a distancia*. Su carácter preceptivo no supone una novedad respecto al marco normativo precedente, apareciendo ya dicha obligación recogida en el art. 13 ET. No obstante, también en este punto dicho precepto mostraba claras lagunas y defectos, al limitarse el mismo prácticamente a recoger la obligación de que dicho acuerdo se realizase por escrito y a reiterar la obligación ya contenida en el art. 8.4 ET de que se entregase una copia básica a los representantes de los trabajadores.

En cuanto al momento de celebración de dicho acuerdo, recoge nuestro legislador en el art. 5.1 LTD que el mismo podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. Un tratamiento jurídico superficial y aislado de dicho precepto podría llevarnos a concluir que la prestación del servicio mediante la forma de trabajo a distancia o su modalidad de teletrabajo puede comenzar sin haber sido celebrado el acuerdo de trabajo a distancia, pudiendo colmarse dicha obligación formal (ante la ausencia en dicho precepto de límite temporal alguno) en cualquier momento durante la vigencia de dicha modalidad contractual. Ahora bien, semejante interpretación supondría viciar de manera absoluta el fin con el que se incorpora la obligación de celebrar un acuerdo de esta naturaleza en el marco del teletrabajo, y que en definitiva no es otro que concretar *ex ante* los extremos más relevantes de dicha relación contractual, como son, entre otros, el horario de trabajo, el porcentaje de trabajo presencial y telemático, los tiempos de disponibilidad, las medidas de control empresarial, etc. La incorporación expresa de esta y otras cuestiones, se muestra indispensable para garantizar que la implantación del teletrabajo no suponga en caso alguno una vía en nuestro país para el trabajo precario. No debemos olvidar que, el teletrabajo, por la situación de aislamiento del trabajador respecto a sus compañeros y el papel central que en su desempeño ocupan las TICS, hace que el desequilibrio de por sí existente entre empresario y trabajador se vuelva aún mayor, haciendo en consecuencia necesario aumentar la transparencia en lo que a las obligaciones y derechos específicos de ambas partes se refiere, así como también incorporar mecanismos correctores específicos que tengan en cuenta la posición de especial vulnerabilidad a la que en esta forma de trabajo se exponen los trabajadores.

En todo caso, un análisis sistemático de *lege lata* muestra que por medio de dicho precepto, lo que trataba de recoger nuestro legislador es tanto la posibilidad de que el desempeño de la labor productiva mediante la forma de trabajo a distancia o teletrabajo se pactase en un momento inicial, esto es, en el momento en el cual se crea el vínculo contractual de carácter laboral entre las partes, eligiendo estas que parte o la totalidad de la prestación del servicio se lleve a cabo en un lugar externo a los centros empresariales y elegido por el trabajador; como también una vez ya iniciada dicha relación contractual<sup>390</sup>. Entendiéndose en este último caso el supuesto de un trabajador presencial que durante la existencia de dicho vínculo contractual solicita pasar a desempeñar la totalidad o parte de sus servicios a distancia. Así se extrae del art. 6.1 LTD, al especificar el mismo que en un caso o el otro constituirá un requisito *sine qua non* la celebración del acuerdo “*antes de que se inicie el trabajo a distancia*”.

#### 6.1.2. Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia

En cuanto a su contenido, la regulación actual en esta materia se ha aproximado más a la redacción del AMET que al contenido del anterior art. 13 ET, al recogerse por medio del art. 7 LTD un contenido mínimo que, sin perjuicio de lo pactado por medio del convenio o acuerdo colectivo que resulte aplicable<sup>391</sup>, debe de encontrarse con carácter preceptivo presente en el acuerdo de trabajo a distancia<sup>392</sup>.

No obstante, la incorporación de este contenido mínimo no se encuentra exento de debates, siendo precisamente el hecho de que este artículo regule de manera tan detallada una de las cuestiones más criticadas por algunos autores, al entender estos que ello “burocratiza en exceso el funcionamiento de la relación laboral a distancia<sup>393</sup>”, mientras

---

<sup>390</sup> Posibilidad que, dicho sea de paso, tampoco supone una novedad respecto a la normativa precedente, contemplándose ya dicha posibilidad en el art. 13.2 ET.

<sup>391</sup> El cual, además, a diferencia de otros muchos aspectos de esta ley, no puede ser reducido por medio de la negociación colectiva, en todo caso esta podrá ampliar el contenido pero en ningún caso eliminarlo. Así lo señala la disposición adicional primera del LTD al disponer que “*los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer..., contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia*”.

<sup>392</sup> Punto este que, como vimos en el capítulo anterior, no se encontraba presente en el art. 13 ET.

<sup>393</sup> Vid. GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p. 56. Otro autor que califica la regulación contenida en este punto como formalista y rígida es LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-

que otros por el contrario apuntan a la necesidad de que incluso se desarrollen algunos de ellos<sup>394</sup>.

Para poder analizar si realmente la regulación establecida en este punto de la norma supone o no una excesiva burocratización, y en consecuencia, una menor flexibilidad en la adopción de esta modalidad de trabajo, es necesario conocer que es lo que el mismo dispone. Los puntos principales que recoge este artículo son los siguientes:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas (consumibles y elementos muebles), estableciendo su vida útil o periodo máximo para la renovación

El trabajo a distancia y su modalidad de teletrabajo requieren, como consecuencia del distanciamiento que en la mayor parte de las ocasiones esta forma de trabajo supone del lugar de desarrollo de la actividad productiva respecto de los centros empresariales constituidos para ello, que el personal cuente con los medios necesarios y suficientes para poder llevar a cabo su actividad productiva.

El reflejo de este derechos de los trabajadores encuentra su manifestación, además de en el propio acuerdo de trabajo a distancia, en otros puntos de esta ley. En particular, el art. 11 LTD establece el derecho de estos trabajadores “*a la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad*”, tomándose para ello como referencia, según lo expresamente dispuesto en dicha norma, el inventario incorporado por medio del acuerdo de trabajo a

---

PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 65, 68, 82, etc.

<sup>394</sup> En este sentido SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 21, al señalar que “resulta conveniente que se regulen en el acuerdo cuestiones adicionales tales como si los medios tienen que utilizarse por el trabajador para fines exclusivamente profesionales, que el trabajador debe comprometerse a hacer un uso adecuado de los mismos; dicho uso quedará sujeto a las políticas y procedimientos internos de la empresa”. En el mismo sentido FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., [Recurso de acceso digital] al entender que “se echa de menos alguna referencia a la forma en que debería afrontarse la prevención de riesgos laborales en este peculiar modo de trabajo o alguna referencia a la conciliación personal y laboral o a la desconexión digital”.

distancia, remitiéndose a la negociación colectiva en lo que se refiere a la concreción de los términos específicos en los que se garantizará dicho derecho<sup>395</sup>.

Junto a este precepto, concurren otros que de manera indirecta inciden en la obligación de dotación de medios y compensación de gastos del empresario. Como es la posibilidad tácitamente recogida por medio del art. 17.2 LTD de que los trabajadores utilicen sus propios medios y herramientas personales para el desempeño de la labor productiva o, sobre la base del tercer apartado del citado artículo, de que utilicen, en los términos establecidos por la negociación colectiva, los equipos facilitados por el empresario por motivos personales<sup>396</sup>. Asimismo, cabe destacar la obligación contenida en el art. 21 LTD de que los trabajadores cumplan con las instrucciones empresariales<sup>397</sup> sobre el uso y conservación de los equipos y medios por este facilitados<sup>398</sup>.

En este punto, y dada la amplia gama de prestaciones que pueden enmarcarse en la forma de trabajo a distancia y teletrabajo, opta el legislador por la utilización de términos amplios a la hora de delimitar este derecho del trabajador, incluyendo en el marco de este tanto los equipos y herramientas (digitales, analógicos, tangibles o intangibles<sup>399</sup>) que el

---

<sup>395</sup> Al respecto, el análisis convencional realizado ha mostrado como este es uno de los puntos que con más frecuencia aparece desarrollado en los distintos acuerdos y convenios colectivos que aluden al trabajo a distancia y al teletrabajo. A título ejemplificativo puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa LafargeHolcim España S.A.U., 2021-2025, el cual reconoce la obligación de la empresa de proporcionar y mantener “los materiales y equipos necesarios tanto para poder ejecutar el teletrabajo, como para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas, tales como ordenador, pantalla, teclado, ratón y silla ergonómica, con un máximo de cinco años para su renovación”. Otra cuestión, como se verá en capítulos posteriores, es en que medida entra la norma colectiva a enumerar dichos medios o a determinar la forma de su dotación.

<sup>396</sup> No obstante, algunos convenios excluyen expresamente esta posibilidad. Véase el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

<sup>397</sup> Haciéndose en este punto una referencia expresa a “equipos o útiles informáticos”. En nuestra opinión este precepto ha sido formulado por el legislador de manera excesivamente concreto, debiendo de ser ampliado dicho deber del trabajador de uso y conservación a todos los medios, equipos y útiles, sean o no de carácter informático, aportados por el empresario. No debe de olvidarse que en dicha obligación resulta aplicable tanto al teletrabajo como al trabajo a distancia, siendo lógico en consecuencia ampliar dicha obligación también al resto de medios y no solo a los de carácter informático.

<sup>398</sup> Junto a los preceptos señalados cabría señalar otros muchos, como son aquellos contenidos en la sección cuarta del capítulo III en materia de prevención de riesgos laborales o también la DA primera, en la que también en este punto se le concede un especial protagonismo a la negociación colectiva al poder esta entrar a establecer otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

<sup>399</sup> Como es un programa informático, software o licencia. *Cfr.* GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, *cit.*, p. 74, quien recoge un listado de algunos de los elementos que encajarían en dicho inventario de medios, equipos y herramientas. Asimismo en el art. 35 del Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L.

trabajador pudiese requerir para llevar a cabo su prestación del servicio, como también de carácter mobiliario (mesas, sillas, lámparas, etc.) o incluso material de oficina, al incluirse la categoría de «consumibles» en el propio texto de esta norma.

Lo que no se especifica en ninguno de los citados preceptos, es la vía o procedimiento a través del cual el empresario deberá de llevar a cabo dicha dotación y mantenimiento de medios, punto en el cual resulta obligado atender a lo que disponga al respecto la autonomía colectiva o en su defecto la individual<sup>400</sup>. Dicha obligación debe de ser interpretada con cierta flexibilidad, no existiendo obstáculo alguno en nuestra opinión, y siempre y cuando no se recoja lo contrario por las partes o por la vía convencional, en que el trabajador adquiriese directamente los materiales y recursos necesarios para el desempeño de su actividad productiva (especialmente aquellos de menos entidad como pueden ser material de oficina) y que posteriormente, mediante las facturas y justificantes oportunos, se solicitase a la empresa la compensación de dicho gasto<sup>401</sup>. No obstante, como decimos, al no establecerse un procedimiento específico con carácter legal, en este punto habrá que acudir a lo dispuesto en el acuerdo o convenio colectivo que resulte aplicable o, en su defecto, a lo dispuesto en el acuerdo individual.

Asimismo discrepamos de la tesis seguida por parte de la doctrina sobre el carácter excesivo de la obligación contenida en el apartado a) del art. 7 LTD de concretar la vida útil o periodo máximo para la renovación de dichos medios facilitados por la empresa. En nuestra opinión, y siempre adoptando una posición flexible al respecto, esta obligación constituye una garantía tanto para el empresario como para el trabajador. No debemos de olvidar que los medios y herramientas presentan en esta forma de trabajo, y especialmente en el teletrabajo, una importancia superior incluso a la que podrían tener en el desarrollo de la labor productiva en los centros empresariales, dado que la falta de acceso a los

---

<sup>400</sup> Como puede extraerse del propio art. 12.2 y de la DA primera LTD.

<sup>401</sup> Así se recoge en el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E., 2022-2025, que fija una cuantía en 400 euros anuales por trabajador previa presentación de las correspondientes facturas para la dotación de los medios iniciales para trabajar desde el domicilio.



mismos o su inadecuado mantenimiento, pueden en el peor de los casos impedir al trabajador prestar su servicio<sup>402</sup>.

b) Enumeración de los gastos derivados del trabajo a distancia, forma y momento de cuantificación

Además de facilitar al trabajador los medios que sean necesarios para la realización de la actividad productiva, el empresario deberá de compensar los gastos en los que el mismo pueda incurrir como consecuencia de la realización de la actividad productiva a distancia.

De nuevo, este derecho encuentra manifestaciones en otros puntos de la LTD, y en particular en el art. 12 LTD que dispone que esta forma de trabajo deberá de ser sufragada por la empresa y que en ningún caso podrá suponer “*una asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios*” vinculados al desarrollo de la misma<sup>403</sup>.

La amplitud con la que este derecho ha sido recogido por el legislador ha llevado a la doctrina a plantearse si el mismo incluye tanto los gastos directos (Internet, fibra óptica, etc.) como indirectos (alquiler, servicio de limpieza, etc.) derivados del teletrabajo<sup>404</sup>, inclinándose al respecto la mayor parte de la doctrina por incluir solo aquellos “que sean

---

<sup>402</sup> Manteniéndose en este supuesto la obligación del empresario de abonar los salarios ex art. 30 ET, siempre y cuando, la imposibilidad de prestar sus servicios encontrase su causa en un factor imputable al mismo.

<sup>403</sup> En el marco convencional no existe un criterio homogéneo en lo que a la delimitación y abono de la cuantía por compensación de gastos por teletrabajo se refiere. No obstante se ha detectado como la mayor parte de los convenios fijan una determinada cantidad económica mensual (Convenio colectivo de Agfa Offset BV centros de trabajo de Barcelona y Madrid) o diaria (Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal), prorrateándose en algunos convenios en función del porcentaje de jornada realizado mediante teletrabajo (Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.).

<sup>404</sup> Vid. MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “Derechos económicos del teletrabajador”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) et al: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [recurso de acceso digital]

razonables y tengan una relación estrecha con el teletrabajo<sup>405</sup>”. Ello implica añadir al citado listado aquellos gastos corrientes<sup>406</sup> en los que si bien incurriría igualmente el trabajador en caso de no trabajar a distancia por ser indispensables para su vida ordinaria, se ven incrementados como consecuencia del traslado del lugar de desempeño de su actividad productiva de los centros empresariales al domicilio. En todo caso, queda excluida sobre la base de esta disposición la posibilidad de pactar convencionalmente la absorción o compensación del pago de dichos gastos por el ahorro que se deriva de esta forma de trabajo<sup>407</sup> o tampoco la mera remisión al contenido de convenios de otro nivel si los mismos expresamente no regulan esta cuestión<sup>408</sup>.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad

En segundo término, debe de recogerse expresamente en el marco del acuerdo de trabajo a distancia tanto el horario de trabajo que deberá de respetar la persona trabajadora, como las reglas de disponibilidad que en su caso se pacten por las partes.

El tiempo de trabajo, es probablemente uno de los puntos que mayor relevancia y complejidad adquieren en el marco del teletrabajo, precisamente como consecuencia de la flexibilidad que en esta forma de trabajo se presume en torno al lugar y tiempo de trabajo.

---

<sup>405</sup> *Ibidem*. Cabe asimismo subrayar que esta cuestión viene siendo expresamente recogida en el marco convencional, así puede verse a título ejemplificativo en el Convenio colectivo de Agfa Offset BV centros de trabajo de Barcelona y Madrid, en el cual se establece que: “*la empresa no se hará cargo en ningún caso, de gastos de mantenimiento, conservación, etc. de la vivienda, ni la persona trabajadora tendrá derecho a ser reembolsado/a por ningún gasto de casa o alquiler o relativo a seguros, gastos por construcción o remodelación del área de oficina en casa o en la ubicación elegida por su parte para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia*”.

<sup>406</sup> *Vid.* ALZAGA RUIZ, I. "El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022, p. 40.

<sup>407</sup> Sobre esta cuestión véase el FD quinto de la SAN núm. 132/2021 de 4 junio de 2021 y el FD tercero de la SAN núm. 144/2022 de 10 de noviembre de 2022. Sin embargo, es posible detectar en el marco convencional atisbos de dicha práctica. Por ejemplo así ocurre en el Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, S.A., Servicios Aeroportuarios de Carga, al disponer el mismo que “*la prestación laboral en régimen de teletrabajo no generará ningún tipo de compensación económica adicional a las previstas en el presente convenio Colectivo para la categoría y funciones de la persona trabajadora*”.

<sup>408</sup> Véase el FD decimotercero de la SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022.

Así, son de nuevo diversos los desarrollos de este punto que posteriormente encontramos a lo largo de la norma. Entre ellos, cabe destacar en primer lugar 13 LTD , el cual reconoce a la persona trabajadora la posibilidad de flexibilizar su horario de trabajo. Esta cuestión, si bien supone un indudable incentivo para las personas trabajadoras (al facilitar la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares) conlleva también nuevos retos y desafíos nada baladí. A título ejemplificativo, ello plantea nuevas dificultades a la hora de delimitar cuando un determinado accidente puede presumirse como laboral cuando el mismo tiene lugar precisamente en el tramo de la jornada sujeta a dicha flexibilización del horario<sup>409</sup>.

Por otro lado, el art. 14 LTD alude a la obligación legal de registrar el horario de trabajo. No obstante, de nuevo este artículo nada aporta a lo ya recogido en el propio Estatuto de los Trabajadores, al recoger este en términos generales la obligación de registrar el horario de trabajo ex art. 34.9 ET.

Por último, cabe aludir al art. 18 LTD, en virtud del cual se regula el derecho a la desconexión digital. Esta cuestión, si bien esencial de cara a garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, adquiere tintes especialmente complejos en el marco del teletrabajo, tanto por la flexibilidad horaria presente en el mismo como por la mayor exposición a una hiperconexión, como consecuencia del papel central que en el desempeño de la labor productiva por dicha vía ocupan las TICS<sup>410</sup>.

Junto al tiempo de trabajo, debe de venir reglado en el acuerdo de trabajo a distancia el posible tiempo de disponibilidad, debiendo de entenderse este como aquel en el que el trabajador no está prestando su servicio (y por tanto no es tiempo de trabajo efectivo) pero debe de encontrarse localizable pudiendo la empresa solicitar durante dicho periodo de tiempo que el trabajador preste sus servicios<sup>411</sup>. Sin embargo, también en este punto pueden surgir problemas, tal y como ha señalado la doctrina, a la hora de transponer el

---

<sup>409</sup> Al respecto *Vid.* Capítulo IV: La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

<sup>410</sup> Esta cuestión será analizada de manera diferenciada y en detalle por medio del Capítulo tercero de este estudio.

<sup>411</sup> *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., VILA TIERNO, F.: *Manual de derecho del trabajo*, cit, pp. 447 y ss.

acervo legal y jurisprudencial existente en materia de tiempo de disponibilidad y guardias (localizables y presenciales<sup>412</sup>).

La repercusión que la regulación de ambas cuestiones, esto es, tanto el tiempo de trabajo como el de disponibilidad, presenta en lo que a la garantía de la protección de la salud y seguridad del teletrabajador se refiere es patente, haciéndose alusión incluso a estas en el art. 16 LTD en el que el legislador subraya la necesidad de que a la hora de llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en esta forma de trabajo se atienda a los especiales riesgos inherentes a modalidad de trabajo y en particular, se tenga en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia

La actual norma reguladora del trabajo a distancia, tal y como analizamos en apartados anteriores, no descarta la posibilidad de que la prestación de servicios se realice íntegramente en el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora o de manera intermitente entre este y el centro empresarial, estableciendo como único límite que se respete el porcentaje legal o convencionalmente fijado para poder calificar dicha prestación del servicio como teletrabajo o trabajo a distancia. No obstante, también en este punto ocupa un papel central la negociación colectiva al haberse remitido la posibilidad de establecer una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia<sup>413</sup>. Es por ello que también aquí habrá que acudir a los convenios y acuerdos colectivos actualmente vigentes en aras de poder ofrecer una visión completa sobre la configuración jurídica actual del teletrabajo en nuestro país. Así, cabe destacar que a diferencia de lo que ocurría en el caso de la potestad reconocida a los agentes colectivos para fijar un porcentaje de teletrabajo distinto al legalmente establecido para calificar una determinada actividad prestada fuera de los centros empresariales como teletrabajo o trabajo a distancia regular, que, como vimos, no estaba efectivamente siendo ejercida en la mayor

---

<sup>412</sup> Cfr. ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Consecuencias de la disponibilidad en el trabajo a distancia” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.* [Recurso de acceso digital].

<sup>413</sup> Vid. DA primera LTD.

parte de los convenios actualmente vigentes en nuestro país, no ocurre lo mismo en este punto. De la muestra convencional tomada se ha detectado como la mayor parte de los convenios establecen una limitación en el número de días que los trabajadores pueden teletrabajar. Así, determinados convenios optan por fijar la obligación de que un determinado día a la semana todos los trabajadores deban de prestar sus servicios presencialmente<sup>414</sup>, mientras que otros, limitan el número de días que se puede teletrabajar<sup>415</sup>.

En todo caso, lo que ha sido descartado jurisprudencialmente es la posibilidad de que, bajo dicha remisión en la concreción de la distribución del tiempo de trabajo a distancia y presencial, se otorgue al empresario un poder ilimitado de poder determinar de manera unilateral dichos tiempo<sup>416</sup>.

Tal y como puede extraerse del análisis realizado, aun cuando la nueva normativa legal en materia de teletrabajo disipa las dudas en torno a la posibilidad de realizar íntegramente la actividad productiva mediante teletrabajo, la práctica convencional parece inclinarse por un modelo de teletrabajo híbrido cuestión nada baladí y que, como se verá posteriormente, incide de manera determinante en las posibles medidas a implementar en aras de garantizar la protección de los trabajadores.

e) Centro de trabajo de adscripción

---

<sup>414</sup> Cfr. El Convenio colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E., o el Convenio colectivo del grupo Naturgy.

<sup>415</sup> Así, el convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U., lo fija en un máximo de un día a la semana que generalmente deberá de prestarse además íntegramente a distancia. Del mismo modo el Convenio colectivo relativo a la empresa Lafargeholcim España S.A.U., lo fija en 3 días a la semana de teletrabajo. O también puede verse en el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., que recoge la prestación mediante teletrabajo en semanas alternas, etc.

<sup>416</sup> Así se recoge en el FD sexto de la SAN 117/2022 de 12 de Septiembre de 2022, Rec. 204/2022, que califica como nula la siguiente cláusula convencional “la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento”, al entender que “con esta decisión se está dejando en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad, lo que resulta contrario a las previsiones del art. 8.1 LTD”. Otra cuestión muy distinta es la atribución al responsable de la empresa o manager por el convenio colectivo de la concreción de los días que debe de llevarse a cabo el trabajo presencial, una vez ya realizada una distribución del número de días que se realizarán presencialmente y a distancia, lo cual sí ha sido aceptado por nuestra jurisprudencia. Véase el FD tercero de la SAN núm. 82/2022 de 6 de junio de 2022, Rec. 134/2022.

Aun cuando la labor productiva se lleve a cabo íntegramente desde el domicilio de la persona trabajadora, resulta crucial dejar constancia de manera expresa en el acuerdo de trabajo de cuál es el centro de trabajo al que quedará adscrito dicho teletrabajador, ya que dicho centro será en el que deba de personificarse el trabajador<sup>417</sup> tanto en caso de ser requerido por la empresa como en el marco de las elecciones sindicales.

Del análisis convencional realizado se ha comprobado como buena parte de los convenios optan por fijar como centro de trabajo el mismo en el que el trabajador presta sus servicios de manera presencial<sup>418</sup> mientras que otros (especialmente aquellos en los que se permite que la integridad de la jornada se preste a distancia) se opta por fijar como centro de trabajo aquel más cercano al lugar designado para la prestación de servicios<sup>419</sup>.

f) Lugar de trabajo a distancia

Como señala el art. 2 LTD, la prestación del servicio se realizará en el “*domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta*”. No obstante, está no es una cuestión que quede totalmente a la libre disposición del trabajador, debiendo de plasmarse expresamente el o los lugares en los que el mismo llevará a cabo su actividad productiva. Téngase en cuenta que, pese a realizarse dicha labor productiva fuera de los centros empresariales, sigue recayendo sobre el empresario las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Es por ello que, aun cuando se dé cierto margen de elección en este punto al trabajador, constituye un requisito «*sine qua non*» para garantizar la adecuada protección del mismo fijar expresamente el o los lugares de trabajo a distancia o teletrabajo. En aras de alcanzar el citado objetivo los distintos convenios existentes en nuestro país han adoptado diversas fórmulas, así algunos optan por limitar

---

<sup>417</sup> En este sentido cabe subrayar que algunos convenios recogen la obligación del teletrabajador de personificarse en caso de ser requerido por la empresa en un determinado periodo de tiempo que, a título ejemplificativo en el apartado cuarto del Anexo II del Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., 2022-2025, se fija en 24 horas.

<sup>418</sup> Entre otros así puede verse en el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U.

<sup>419</sup> Así se plasma en el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.).

el lugar de teletrabajo al domicilio del trabajador al propio domicilio del trabajador<sup>420</sup> o permitir que, de manera puntual, se lleve a cabo en una segunda residencia previamente indicada por el trabajador<sup>421</sup>. En este sentido, algunos autores consideran que el hecho de que se aluda a “lugar de trabajo” en la norma legal no debe impedir que se recoja más de un lugar desde el cual desarrollar la labor productiva, debiendo pertenecer dicha posibilidad al trabajador cuando las posibilidades técnicas lo permitan y siempre y cuando sea compatible con el modelo de trabajo mixto presencial-telemático que en su caso pueda establecerse<sup>422</sup>.

Como ha señalado la doctrina, esta cuestión incidirá de manera relevante en diversos puntos de la relación laboral, como es a efectos de la dotación de medios o la compensación de gastos<sup>423</sup>. También en este punto son diversas las fórmulas reflejadas en la negociación colectiva, si bien todas ellas se deja recaer la obligación de transportar los medios necesarios para el desempeño de la labor productiva<sup>424</sup> o garantizar que la nueva ubicación permita el adecuado cumplimiento de las obligaciones del trabajador<sup>425</sup> (incluidas las preventivas) en el mismo en caso de que este decida prestar sus servicios desde una ubicación distinta a su domicilio habitual.

g) Reversibilidad y plazos de preaviso

Como se ha indicado ya, uno de los principios nucleares que desde las primeras manifestaciones normativas ha regido en esta forma de trabajo ha sido el de la voluntariedad tanto para el empresario como para el trabajador en cuanto a la

---

<sup>420</sup> Así lo recoge el Convenio colectivo relativo a la empresa Lafargeholcim España S.A.U., al disponer que “*el lugar de Teletrabajo será la residencia habitual del trabajador*” señalando que solo por causas excepcionales se permitirá por la Dirección de Recursos Humanos el teletrabajo desde una segunda residencia y únicamente de manera temporal. Asimismo puede verse en el Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

<sup>421</sup> En dichos términos lo recoge el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

<sup>422</sup> Cfr. LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>423</sup> SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 22

<sup>424</sup> Véase al respecto el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U.

<sup>425</sup> Véase, entre otros, el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

implementación del teletrabajo. Ello se refleja, inevitablemente, tanto en el momento inicial de su implantación como en lo que al retorno al trabajo presencial se refiere. Así, el art. 5.3 LTD reconoce tanto a aquellos trabajadores presenciales que hubiesen pasado a desempeñar su actividad productiva a distancia como al empresario la posibilidad<sup>426</sup> de revertir dicha decisión, sin que ello además pueda llevar aparejado represalia alguna<sup>427</sup>. Cabe señalar que esta facultad no concurrirá cuando ya en la descripción inicial del puesto de trabajo venía establecida la prestación de servicios mediante teletrabajo<sup>428</sup>.

Pues bien, el principal problema existente en la norma es que no se fijan unos plazos determinados ni para el preaviso ni para el ejercicio de dicha reversibilidad, remitiendo también esta cuestión a la negociación colectiva<sup>429</sup>.

Así, en lo que respecta al preaviso hay convenios que fijan el plazo de preaviso en 15 días<sup>430</sup> mientras que otros lo establecen en 30 días<sup>431</sup>. Sin embargo, la inexistencia de un periodo mínimo de preaviso fijado legalmente da lugar, en nuestra opinión, a la exposición del trabajador a un posible uso abusivo y desproporcionado de dicha facultad por parte del empresario<sup>432</sup>.

---

<sup>426</sup> Como ha señalado la doctrina, el legislador no consagra un derecho a la reversión, cuestión que, como veremos más adelante, incide de manera relevante en su protección. Véase MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021, p. 144.

<sup>427</sup> Cfr. Art. 5.2 LTD.

<sup>428</sup> Vid, entre otros, DA sexta del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

<sup>429</sup> Sobre esta cuestión véase MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 142.

<sup>430</sup> Véase el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.). Este convenio no fija sin embargo se dichos días son naturales o hábiles.

<sup>431</sup> Así lo recoge el Convenio colectivo de Agfa Offset BV centros de trabajo de Barcelona y Madrid, en el cual se alude a días *naturales*.

<sup>432</sup> Así ocurre por ejemplo en el Convenio colectivo de la empresa Lafargeholcim España S.A.U., al disponer que: “*se pueden plantear excepciones al trabajo remoto cuando sea necesario para garantizar el logro de las metas y objetivos de la empresa, reconociendo la capacidad de la Dirección de Recursos Humanos para revertir la situación con un preaviso de 24 horas, para los casos descritos incluida la baja productividad*”. En este caso, tanto el plazo como las causas que justifican el ejercicio de dicha reversión son, en nuestra opinión, desproporcionadas. No debe de olvidarse que el teletrabajo, tanto legal como socialmente se asocia al derecho a la conciliación de la vida profesional y personal, en este sentido el cambio abrupto de esta forma de trabajo al trabajo presencial repercutirá indudablemente de manera negativa en el



Por otro lado, en lo referente al procedimiento, algunos convenios limitan el momento a partir del cual puede ejercerse la reversión al trabajo presencial<sup>433</sup>. En cuanto a las posibles causas del ejercicio de dicha facultad también son diversas las recogidas en el plano convencional al no establecerse alusión alguna a este punto en la normativa legal. Así, se señalan<sup>434</sup>:

- El incumplimiento de las partes de las obligaciones y compromisos asumidos en el Acuerdo individual por cualquiera de las partes.
- El cambio en las funciones ejercidas por la persona trabajadora
- Por causas justificadas relacionadas con la competitividad, la productividad<sup>435</sup> y la organización del trabajo
- Por acuerdo de las partes o voluntad de cualquiera de ellas.
- Por decisión unilateral de la Empresa ante justificadas razones organizativas, económicas, técnicas o productivas.
- Etc<sup>436</sup>.

En este sentido, y al no establecer nada la norma legal al respecto, entendemos que podrá incluirse en el acuerdo de trabajo a distancia cualquier causa que permita ejercer

---

derecho a la conciliación, al no constituir un tiempo suficiente que permita al trabajador reordenar sus obligaciones personales. Al respecto véase POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021 [Recurso de acceso digital]. Asimismo, cabría señalar en este punto el efecto desincentivador que un periodo de preaviso tan escaso tiene en la implantación del teletrabajo internacional en nuestro país.

Otros convenios, fijan por el contrario dicho plazo en 3 días cuando concurra causa grave sobrevenida, el cual, el cual da un mayor margen al trabajador para llevar a cabo dicha reordenación de sus obligaciones. Véase el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU. Expresamente en este sentido véase el Convenio colectivo de Agfa Offset BV centros de trabajo de Barcelona y Madrid.

<sup>433</sup> De manera detallada lo hace el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. Este convenio fija que, en términos generales, dicho derecho deberá ejercerse con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual del acuerdo de esta forma de trabajo o, en su caso, de sus prórrogas. Ahora bien, si el ejercicio de este derecho tiene lugar durante el primer año de la solicitud de teletrabajo y habiendo transcurridos como mínimo tres meses de su implantación, podrá igualmente el trabajador solicitar la reversión.

<sup>434</sup> Véase el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.).

<sup>435</sup> Al respecto véase el Convenio colectivo de la empresa Lafargeholcim España S.A.U.

<sup>436</sup> Incluso algunos convenios fijan que no es necesario alegar causa alguna. Véase el Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L.

dicha reversión siempre y cuando la misma sea objetiva, justificada y se indique con un periodo de preaviso razonable<sup>437</sup>. Lo que en todo caso desplaza la doctrina es la posibilidad de incorporar causas que dejen “al arbitrio sólo de la empresa activar la reversión<sup>438</sup>”.

Asimismo, de *lege ferenda*, en aras de garantizar una mayor seguridad jurídica y una plena efectividad de esta facultad, debería de especificarse legalmente si dichos días deben de ser considerados hábiles o naturales.

Por último, cabe señalar que, no serán en ningún caso válidas aquellas cláusulas generales de “previa renuncia a derechos para el caso en que el empresario ejerciera la reversibilidad<sup>439</sup>”.

#### h) Medios de control empresarial de la actividad

Otro de los interrogantes que surgen como consecuencia de la introducción y generalización de las TICS en el ámbito laboral es la incidencia que ello ha tenido desde el punto de vista de los poderes empresariales. Esta cuestión no resulta baladí si se tiene en cuenta la amplia repercusión que ello tiene en prácticamente todos los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores, y especialmente su derecho a la intimidad o a la protección de datos. Ello encuentra su razón de ser en la ampliación que la introducción de dichas herramientas ha ocasionado en los poderes del empresario y, señaladamente en el teletrabajo, en sus “poderes de control tecnológico<sup>440</sup>”.

---

<sup>437</sup> En este sentido lo ha recogido LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021. [Recurso de acceso digital].

<sup>438</sup> *Ibidem*.

<sup>439</sup> Véase el FD decimonoveno de SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022.

<sup>440</sup> *Vid.* MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTES, J.C. (Dir.) *et al: Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Comares, 2020, p. 270. En la misma línea se ha pronunciado GOÑI SEIN, J.L.: “El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, p. 27, al disponer muy acertadamente que “la digitalización ha abierto la puerta a analizar la experiencia completa del trabajador en la empresa y fuera de la misma, prácticamente sin límite alguno”.

Es por ello que el legislador fija como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia la obligación de que se fijen cuales serán dichos medios de control<sup>441</sup>. Asimismo, se dedica específicamente la sección cuarta a normar las facultades de organización, dirección y control empresarial en esta forma de trabajo. La misma se divide en tres artículos, el art. 20 LTD, destinado a regular la protección de datos y seguridad de información; el art. 21 LTD, sobre las condiciones de uso y mantenimiento de los medios facilitados por la empresa al trabajador y, finalmente, el art. 22 denominado facultades de control empresarial, mediante el cual se recoge la posibilidad de que la empresa recoja las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones a la que el trabajador se compromete como consecuencia de la celebración del contrato de trabajo, incluyendo expresamente en este marco la posible utilización de los medios telemáticos.

Asimismo, junto a estos preceptos cabe tomar en consideración otros en los que incide el ejercicio de dichos poderes empresariales, y especialmente el art. 17 LTD sobre el derecho de los trabajadores a que en el ejercicio de los mismos se respete su derecho a la intimidad y a la protección de datos.

Esta cuestión, como decimos, será objeto de un tratamiento específico posterior. No obstante, cabe adelantar que se ha apreciado un número creciente de convenios que entran a normar los distintos aspectos señalados, bien sea específicamente en el marco del teletrabajo o incluyendo un anexo general de obligado cumplimiento en el marco de todas las formas de organización de la actividad laboral.

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

Uno de los presupuestos configuradores del teletrabajo y del trabajo a distancia es, como se ha señalado la deslocalización de la prestación del servicio al pasar el trabajador

---

<sup>441</sup> Esta cuestión ha sido criticada por algunos autores, al sostener que, más que incorporar como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia la delimitación de dichos medios de control, “lo más sencillo habría sido exigir el cumplimiento de un protocolo informativo, que se hiciera constar en el acuerdo”. <sup>441</sup> Cfr. LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital].

a desarrollar su actividad productiva desde su domicilio o lugar por el elegido. Para lo cual, el empresario debe de poner a su disposición los medios necesarios. El problema que puede surgir en este punto y que, como consecuencia de ello debe de ser objeto de previsión específica en el marco del acuerdo de trabajo a distancia, es que ocurre en caso de que por problemas técnicos el trabajador no pueda prestar sus servicios. Esta cuestión, como puede ya imaginarse, no es baladí a incidir de manera directa en el cumplimiento de una de las dos obligaciones nucleares que emanan del surgimiento de la relación laboral, y que no es otra que la obligación del trabajador a prestar el servicio al que se comprometió.

Pues bien, esta cuestión se prevé en el art. 4.2 LTD al disponer este que *“las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo”*. No obstante, el problema que podemos encontrarnos en este punto es delimitar cuando un determinado problema técnico es culpa del trabajador. En este sentido entiende la doctrina que dicho precepto debe incluir, por tanto, todas aquellas dificultades técnicas o de otra naturaleza que no sean imputables al empresario o no imputables a ninguna de las dos partes<sup>442</sup>.

En todo caso, como consecuencia de esta previsión, en caso de concurrir dichas dificultades entiende la doctrina que la vía a la que se podrá acudir, de no haberse previsto un procedimiento específico en el marco convencional o en el acuerdo individual de trabajo, es a *“un cese temporal de la actividad o una reducción de jornada por fuerza mayor o por causas técnicas”*<sup>443</sup>.

---

<sup>442</sup> LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit., 2021. [Recurso de acceso digital]

<sup>443</sup> Vid. THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]. No obstante, como sostiene este autor, la previsión contenida en este precepto puede resultar excesiva al limitar de manera considerable las opciones a las que el empresario puede acudir en caso de concurrir dichas circunstancias, habiendo opciones que automáticamente quedan excluidas (como es modificar el horario de trabajo, modificar el reparto de tareas, etc.) que podrían resultar más beneficiosas para ambas partes.

Acudiendo al marco convencional no se ha encontrado tampoco un adecuado desarrollo de esta materia, omitiendo la mayor parte de los convenios analizados la misma. Y por otro lado, aquellos que sí aluden a esta cuestión llevan a cabo un tratamiento dispar como consecuencia de la ausencia de un contenido mínimo legal. Así, a título ejemplificativo, hay convenios que dejan recaer sobre el trabajador la obligación de asegurar que en el lugar elegido por el mismo para teletrabajar existe una buena conectividad<sup>444</sup>, de modo que, de concurrir alguna incidencia técnica significativa imputable a su conexión que le impida realizar su trabajo se establece que el mismo deberá de “*continuar con su jornada acudiendo al centro de trabajo o en caso de no poder acudir al mismo, recuperar las horas que haya dejado de realizar*”<sup>445</sup>. En nuestra opinión dicha cláusula resulta cuestionable por diversas razones. Por un lado, consideramos que al concurrir en esta forma de trabajo la obligación del empresario de poner a disposición del trabajador los medios necesarios para el desempeño de su actividad productiva, si la conexión a internet para la misma lo es debería de facilitarse al trabajador un medio de conexión (bien sea mediante fibra óptica, tarjeta de datos, etc.) que efectivamente le permita llevar a cabo el servicio al que se comprometió o, en su caso, comprobar que en el lugar elegido por el trabajador para teletrabajar existe una conectividad adecuada, pudiendo en caso contrario el empresario denegar justificadamente la opción de teletrabajar desde dicha ubicación por ser materialmente imposible al ser tan relevante la concurrencia de una adecuada conexión a Internet. Asimismo, puede resultar difícil comprobar cuando la mala conectividad se debe a la ubicación del teletrabajador o a un problema técnico ajeno al mismo. Además, este convenio solo prevé la posible concurrencia de un problema de conexión, pero no alude a posibles problemas o averías técnicas en los medios de trabajo<sup>446</sup>. Por último, de nuevo

---

<sup>444</sup> Esta interpretación la han sostenido también algunos autores en nuestro país, como por ejemplo NOVOA MENDOZA, A.: “Evolución y actualidad de la obligación empresarial de registro horario”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023, pp. 176-177. Véanse en este sentido el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U., el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.), el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U., etc.

<sup>445</sup> Entre otros así lo recogen el Convenio colectivo de DHL Parcel Iberia, S. L.U., o el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U.

<sup>446</sup> Interesante en este sentido resulta el contenido del Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A., al prever lo siguiente: “*la persona trabajadora que solicite acceso a la modalidad de teletrabajo tendrá que aportar justificante de su conexión a internet mediante ADSL o cualquier otra*

la solución adoptada en este punto convencionalmente atenta de manera clara contra el derecho a la conciliación de la vida profesional y personal al requerir al trabajar que en el momento de dicho problema se personifique en el centro de trabajo para continuar con su labor productiva, sin dejar margen alguno que le permita reordenar sus posibles responsabilidades familiares.

Es por ello que, debería de establecerse un procedimiento completo, esto es, que recoja tanto los problemas de conexión como posibles averías técnicas en los medios, que, sin dejar recaer la culpa sobre el trabajador, fije una solución adecuada para ambas partes. En este sentido, otros convenios recogen la obligación de que dichos problemas sean inmediatamente puestos en conocimiento del empresario o responsable superior (vía email o teléfono) para que gestionen la resolución del problema<sup>447</sup>.

Junto a la puesta en conocimiento del problema por parte del trabajador al empresario, son otras muchas medidas las que podrían implementarse. Así, en aquellas actividades que lo permitan, podría modificarse el plan de trabajo de dicha jornada de modo que el trabajador llevase a cabo a distancia aquellas tareas que no se viesan impedidas por la avería o problema de conexión; flexibilizar la jornada de trabajo comenzando la misma en un momento posterior; estableciendo una bolsa de horas de averías o problemas técnicos de modo que, cuando se acumule un día completo el mismo sea recuperado por el trabajador presencialmente en un día acordado por ambas partes, etc.

#### j) Instrucciones en materia de protección de datos, y seguridad de la información

El papel protagonista que las TICS ocupan en esta forma de trabajo, y en particular en el teletrabajo, junto a la deslocalización del lugar de realización de la actividad productiva da lugar a que surjan nuevos retos para garantizar la adecuada protección de los trabajadores sometidos a esta forma de trabajo. Pues bien, consciente el legislador de

---

*tecnología que soporte adecuadamente el tráfico de datos, así como un test de velocidad realizado desde su domicilio que acredite que la velocidad de bajada es de al menos 10Mb/s y la de subida de 1Mb/s”.*

<sup>447</sup> Entre otros así lo recogen el Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L., o el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

esta cuestión, recoge en el marco del acuerdo de trabajo a distancia la obligación de que se tengan en cuenta la incidencia que el teletrabajo puede tener en la protección de determinados derechos, y en particular en la garantía del derecho a la protección de datos y de la seguridad de la información. Ambas cuestiones que ya adelantábamos al analizar el incremento que también dichas herramientas origina en el marco del ejercicio del poder de control y vigilancia del empresario. Precisamente por la vinculación que existe entre ambos puntos, ello será analizado con mayor detenimiento en un apartado específico de este estudio. Sin perjuicio de que pueda ya adelantarse las escasas novedades que la aprobación de esta norma ha logrado en el marco descrito, remitiendo de nuevo en la protección de estos derechos tanto a la normativa legal preexistente en nuestro país como a la negociación colectiva.

k) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

Aun cuando en el acuerdo de trabajo a distancia se incluye la necesidad de establecer la duración del acuerdo de trabajo a distancia, no encontramos en la norma legal alusión alguna ni a la duración máxima ni mínima que este puede tener. En todo caso, queda claro que dicho acuerdo puede tener una duración determinada o ser indefinido, sin que ello desplace la facultad de ambas partes de solicitar su reversión cuando así lo estimen oportuno.

Cabe plantearse, si esta cuestión presenta una relevancia suficiente para deber ser incorporada como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia<sup>448</sup> y, para ello, cual es el objetivo que se persigue mediante su inclusión. En este sentido, cabe señalar que la ausencia de la fijación de una duración determinada o limitada en el tiempo no implica en caso alguno la obligación del trabajador de mantener por siempre dicha forma de prestación al preverse legalmente la posibilidad de revertir dicha decisión. Sin embargo, como ha señalado la doctrina, la inclusión de una duración concreta sí que puede tener una especial importancia en el marco de esta forma de trabajo. En concreto, la relevancia de esta cuestión se encuentra vinculada de manera específica en la limitación

---

<sup>448</sup> Hay autores que justifican su inclusión ante los beneficios inherentes a su existencia, por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales. En dichos términos LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, cit.* [Recurso de acceso digital]

que en el marco del teletrabajo, tal y como veremos, ha establecido el legislador en lo que a la capacidad del empresario de modificar el contenido del acuerdo de trabajo. Efectivamente, al condicionarse la capacidad del empresario de modificar aquellos aspectos que hubiesen sido plasmados en el acuerdo a la existencia de un consenso ente las partes el establecimiento de un acuerdo de duración indefinida puede dificultar significativamente el poder de organización del empresario, siendo más aconsejable por el contrario fijar un acuerdo de duración determinada pero con la posibilidad de prórrogas sucesivas<sup>449</sup>.

En todo caso, como consecuencia de toda omisión a un contenido mínimo en cuanto a la duración del acuerdo, son dispares también en este punto los pronunciamientos convencionales. De este modo, hay convenios que fijan la vigencia del convenio mientras no se solicite su modificación o reversión<sup>450</sup> mientras que otros fijan un número máximo de años de vigencia<sup>451</sup>.

Como puede verse, es cierto que este artículo es extenso y en algunas partes bastante concreto respecto al contenido que debe presentar el acuerdo. No obstante, la mayor parte de los puntos que el legislador obliga a recoger en el mismo por medio de este son, en nuestra opinión, fundamentales para garantizar que en el desarrollo del trabajo a distancia se respeten efectivamente los derechos de los trabajadores<sup>452</sup>.

---

<sup>449</sup> Al respecto THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]. En el mismo sentido LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit., 2021. [Recurso de acceso digital]

<sup>450</sup> Véase el Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L., o en el mismo sentido el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U.

<sup>451</sup> Así, a título ejemplificativo, en el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., se fija dicha duración en un año, prorrogable por periodos iguales, también así puede verse en el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U., el Convenio Colectivo de la empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA (Asamblea Provincial de Alicante), etc. Otros convenios fijan plazos menores, como ocurre en el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A., que lo fija en una horquilla de entre 1 mes como mínimo y 6 meses como máximo.

<sup>452</sup> En este sentido GODINO REYES, M. (Coord.) *et al: Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, cit., p. 38.



En todo caso, bien es cierto que algunos de dichos puntos podrían haber sido omitidos o bien planteados en otros términos.

Así ocurre en el apartado d) del art. 7 LTD referente a la obligación de plasmar la “duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso”. En primer término, resulta criticable la inclusión de dicha cláusula de cierre ya que, aun cuando no sea preceptivo revertir esta forma de trabajo, se presume que dicha duración solo debe de ser tenida en cuenta si efectivamente se ejercita el citado derecho. Por otro lado, el introducir la obligación de las partes de fijar un plazo de preaviso, sin concretar al menos un periodo mínimo legal común, da lugar, como se ha apreciado, a un tratamiento heterogéneo en el plano convencional o, en el peor de los casos, a su completa omisión. Además, debe de tenerse en cuenta que ambas partes pueden revertir el trabajo a distancia, por lo que ello puede ocasionar un tratamiento abusivo en el que se establezcan plazos de preaviso desproporcionados, bien por ser extremadamente breves o al contrario, excesivamente amplios. Asimismo, debería de concretarse la exigencia no solo de plasmar el plazo de preaviso para ejercer la reversión al trabajo presencial, sino también los periodos o plazos durante la vigencia del acuerdo en el que puede ejercerse dicha facultad, puesto que, como se ha visto, hay convenios que exigen que concurra un determinado periodo de tiempo desde la implementación del teletrabajo para permitir revertir el mismo.

Por otro lado, cabe señalar que, tanto en los apartados j) y k) del art. 7 LTD podrían, pese a su relevancia, ser omitidos del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia puesto que dichas instrucciones en materia de protección de datos y de seguridad de la información (al igual que podría añadirse en materia de acoso o desconexión digital) no deben de establecerse de manera individual<sup>453</sup> y aislada en cada uno de los acuerdos de trabajo a distancia, sino de manera común y homogénea. Para ello, debe de operarse de *lege ferenda* un tratamiento detenido a nivel legal de esta cuestión, sin limitarse a realizar un sucinto tratamiento y remitir en lo demás tanto a la normativa presente como a la

---

<sup>453</sup> Algunos autores hablan incluso en este punto de una “revitalizada individualización de la relación laboral”, con el riesgo que ello supone para los trabajadores ante las desiguales posiciones que ambas ocupan en la relación laboral. Vid. LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit., p. 68.

negociación colectiva. Sin perjuicio de que, sobre la base de ese contenido mínimo pueda posteriormente la negociación colectiva concretar el mismo atendiendo a las particularidades presentes en cada sector o empresa.

### 6.1.3. Garantías legales y mecanismos de protección

En cuanto a las garantías legalmente previstas de cara a asegurar el cumplimiento de esta obligación formal, nos encontramos probablemente ante la única materia en torno a la cual se ha dedicado un espacio específico por el legislador en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -en adelante LISOS-. Así, el art. 7.1 de dicha norma, define como sanción grave junto al hecho de no formalizar por escrito el contrato de trabajo, el “*no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos*”<sup>454</sup>.

Es importante señalar que dicho precepto no limita sus efectos meramente a la celebración por escrito del acuerdo de trabajo a distancia, sino que va más allá imponiendo además que el mismo sea realizado respetando las exigencias legal y convencionalmente fijadas en cuanto a su contenido y requisitos. El problema que puede presentarse en este punto, es que no deja de constituir una multa pecuniaria que, dependiendo de su gravedad oscilará entre los 1.251 y 6.250 euros<sup>455</sup>. En consecuencia, habrá que esperar para ver cuál es la eficacia práctica real que el mismo presenta de cara a desalentar posibles omisiones por parte del empresario de esta relevante obligación, puesto que, como hemos visto, el citado acuerdo entra a regular aspectos nucleares en materia de trabajo a distancia.

Cabría plantearse si adicionalmente entraría en juego la garantía de carácter laboral contenida en el art. 8.2 ET, en virtud de la cual, cuando no sea celebrado por escrito el contrato de trabajo este “*se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a*

---

<sup>454</sup> Esta obligación fue en un primer momento introducida por el DF primera del RDTD y posteriormente reiterada por la LTD que vino a sustituir al mismo.

<sup>455</sup> Cfr. Art. 40.1 b) LISOS.

*tiempo parcial de los servicios*”. Pues bien, efectivamente en dicho precepto se alude entre las tipologías de contratos que deben de contar por escrito el “*de los trabajadores que trabajen a distancia*”. No obstante, este precepto alude al contrato en sí y no al acuerdo de trabajo a distancia, siendo este último una especie de anexo o cláusula de que adiciona en el momento de su celebración o posteriormente al mismo. Del mismo modo, cabe pensar en la consecuencia jurídica de su incumplimiento, y es que carecería de sentido penar con la ausencia de celebración del acuerdo de trabajo a distancia la consideración del teletrabajo por tiempo indefinido y a jornada completa. Por todo ello, consideramos que no resultaría aplicable esta garantía a la omisión de la obligación de celebrar el acuerdo de trabajo a distancia y respetar su contenido mínimo.

## 6.2. Forma del acuerdo de trabajo a distancia

Otro requisito formal legalmente recogido es aquel plasmado en el art. 6.1 LTD, siendo este la obligación de que dicho acuerdo sea celebrado por escrito. Esta obligación, podría haberse omitido, al encontrarse la misma ya recogida en el art. 8 ET, norma que, en defecto de disposición específica, resulta aplicable en su totalidad a esta forma de trabajo. De modo que nada nuevo aporta la incorporación específica de dicha obligación en este punto más allá de incorporar una alusión directa al acuerdo de trabajo a distancia y a la obligación de que este figure por escrito<sup>456</sup>.

La duda interpretativa que puede surgir en este punto se encuentra en la obligación de celebrar por escrito el contrato de trabajo en el caso de que nos encontremos ante un teletrabajador o trabajador a distancia no regular. En este sentido, sostiene la doctrina que, al imponer esta obligación el art. 8.2 ET en el caso “*de los trabajadores que trabajen a distancia*” y reservar nuestro marco normativo dicha denominación para aquellos que

---

<sup>456</sup> Cuestión que también podría haberse logrado modificando la redacción del art. 8.2 ET de modo que en vez de recoger la obligación de “*constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia...*” recogiese “*constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, el contrato y acuerdo de trabajo de los trabajadores que trabajen a distancia...*”.

presten sus servicios mediante dicha forma de manera regular, no será exigible esta obligación a los mismos<sup>457</sup>.

### 6.3. Reglas de transparencia: información a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral

El último requisito formal introducido en el marco del art. 6 LTD, concretamente en su apartado segundo, hace alusión a la obligación por parte de la empresa de “*entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones*” para lo cual contará la empresa con un plazo máximo de diez días desde su formulación debiendo dicha copia, a efectos de prueba del cumplimiento de esta obligación, ser firmada por parte del representante de los trabajadores al que se le haga entrega de la misma. Asimismo, se exige que posteriormente los mismos sean remitidos a la oficina de empleo.

Sin embargo, este requisito no constituye tampoco novedad alguna respecto a la regulación anteriormente contenida en el art. 8.3 y 4 ET, en los que ya se recogía dicha información en el marco de los contratos que deben de ser celebrados por escrito.

En todo caso, la novedad en este punto reside en aludir específicamente a la obligación de que el acuerdo de trabajo a distancia sea específicamente remitido a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo y a que se remita no solo el inicialmente celebrado sino también las posteriores modificaciones del mismo. Sin embargo, ello podría haberse logrado por medio de una mera modificación del contenido del art. 8 ET, o mediante la remisión al contenido del mismo.

El problema interpretativo que podría plantearse en este punto versa sobre la posibilidad de que en defecto de representación legal de los trabajadores, se aportase copia de dichos acuerdos a la representación voluntaria (en caso de existir esta), no obstante, dicha posibilidad queda en nuestra opinión descartada en el caso del teletrabajo por dos razones. En primer término, por aludir de manera expresa y tajante el legislador

---

<sup>457</sup> Vid. LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

en varios punto del art. 6 LTD a la representación legal de los trabajadores, cuidándose de no realizar referencias generales en este punto a la representación de los trabajadores que pudieran abrir la vía al debate citado. Y por otro lado, al incluir expresamente que en defecto de representantes legales de los trabajadores en un determinada empresa, “*también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo*”.

Otro posible problema interpretativo, en este caso no resuelto, surge en la delimitación de la naturaleza de los plazos a los que en este y otros puntos de la norma hace referencia el legislador, al no concretar el mismo si nos encontramos ante días naturales o hábiles<sup>458</sup>.

## 7. El principio de voluntariedad en el marco del teletrabajo

Como ya se subrayó en apartados anteriores, uno de los principios nucleares operantes en materia de teletrabajo es el de la «*voluntariedad*». Dicho principio fue introducido por medio del AMET, al entender este que “*el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario*”, pudiendo el mismo “*formar parte de la descripción inicial del trabajador o..., aceptarlo voluntariamente después*”. Este principio fue posteriormente introducido en nuestro país por medio del AINC del año 2003, que, además de trasladar el mismo en los términos establecidos en el AMET a nuestro sistema normativo, introdujo un breve desarrollo del ejercicio de dicho principio cuando el teletrabajo fuese implementado una vez ya comenzada la relación laboral, estableciendo que, tanto el empresario como el trabajador podrían rechazar la posible oferta o demanda de la realización de la actividad laboral mediante teletrabajo cuando el mismo no formase parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, no siendo ello una razón para extinguir la relación laboral o cambiar sus términos y condiciones.

Pese a lo cual, este principio no fue recogido expresamente<sup>459</sup> en el art. 13 ET en su reforma del año 2012, con las dudas interpretativas a lo que ello dio lugar sobre la posible

---

<sup>458</sup> Problema al cual hicimos ya alusión en la delimitación del ámbito de aplicación de esta norma, y en particular, en el marco de la calificación de la prestación de un determinado servicio a distancia como regular.

<sup>459</sup> En todo caso, la doctrina sostuvo que dicho carácter voluntario se podía extraer implícitamente de la exigencia recogida en el art. 13 ET de que se celebre un acuerdo. Al respecto véase SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A.

imposición unilateral de esta forma de trabajo en los términos anteriormente señalados<sup>460</sup>. No obstante, esta situación fue corregida por medio de la promulgación del RDTD y, posteriormente, de la LTD, al reflejarse en ambos “*el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora*”<sup>461</sup>, entendiéndose además la doctrina que dicha voluntad debe expresarse mediante el consentimiento expreso de las partes, no bastando con su apreciación tácita o presunta<sup>462</sup>. El problema que surge en este punto es que, al encontrarse el principio de voluntariedad inserto en el marco de la LTD, no resultará aplicable a aquellos trabajadores que no alcancen el porcentaje legal o convencionalmente fijado para calificar la prestación realizada a distancia como regular<sup>463</sup>.

En aras de garantizar el efectivo cumplimiento de dicho principio continúa este artículo estableciendo una serie de requisitos y garantías adicionales.

El primero de dichos requisitos, analizado ya en apartados anteriores, consiste en la obligación de que se firme el denominado como acuerdo de trabajo a distancia, en el cual se recogen los principales aspectos que rigen esta forma de trabajo.

Por otro lado, se reconoce también por medio de esta norma la posibilidad ya recogida en el AMET de que se pacte esta forma de trabajo ya en el contrato inicial o, por el contrario, en un momento posterior<sup>464</sup>. En todo caso, independientemente del momento de su adopción, parece existir un consenso doctrinal en el hecho de que el cambio que

---

(Dir.) et al: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>460</sup> Véase apartado 2.5 del Capítulo 1.

<sup>461</sup> Vid. Art. 5 LTD.

<sup>462</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) et al: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 133.

<sup>463</sup> En este sentido sostiene la doctrina que el teletrabajo en los términos recogidos en el AMET resultaba más beneficioso para los trabajadores. MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) et al: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., pp. 131-132

<sup>464</sup> Sin perjuicio de que, como ha señalado la doctrina, indudablemente sea mayor la disposición que presentará el trabajador en el caso de que el mismo sea implementado ya en el marco de la relación laboral, ya que en caso contrario el mismo únicamente podrá acogerse o no al acuerdo ofrecido por la empresa por la posición de mayor debilidad a la que se encuentra expuesto. Al respecto POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, cit. [Recurso de acceso digital].

supone el paso del contrato presencial al de teletrabajo supone una novación contractual extintiva o constitutiva<sup>465</sup>.

Asimismo, se desplaza expresamente la posibilidad de que el mismo sea impuesto por el empresario mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los términos del art. 41 ET, principio que, como se analizará en el siguiente apartado, venía siendo ya recogido en el ámbito doctrinal desde hace décadas en nuestro país.

Junto al derecho a rechazar la oferta de teletrabajo, en el marco del principio de voluntariedad se reconoce al trabajador que pasó de prestar sus servicios presencialmente a teletrabajar o trabajar a distancia la posibilidad de revertir dicha decisión. No obstante, como ya se adelantó<sup>466</sup>, no desarrolla la norma el procedimiento de solicitud, los plazos de preaviso, etc., remitiendo su desarrollo a la negociación colectiva o, en su defecto, a lo dispuesto por las partes en el acuerdo de trabajo a distancia. Ello, en el marco de la garantía del principio de voluntariedad, plantea una importante duda y es si en caso de ejercer el trabajador dicha reversión el mismo tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo en las condiciones anteriormente pactadas. Realmente, en este punto no establece la norma un derecho al reingreso automático al puesto presencial, ni al reingreso preferente o tan siquiera una reserva del puesto de trabajo presencial<sup>467</sup>, limitándose a remitir en bloque la concreción de la forma, plazos y demás cuestiones referentes al ejercicio de este principio a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo individual de trabajo. Ante esta importante inconcreción legal, y el escaso desarrollo que se ha producido en el marco convencional del mismo<sup>468</sup> (con el potencial peligro que ello

---

<sup>465</sup> Así lo han recogido MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p.132 y SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>466</sup> Véase apartado 6.1.2 del Capítulo 2.

<sup>467</sup> *Vid.* MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., 2021, p. 147 y 151. En este sentido entiende este autor que en los términos establecidos en el art. 5 LTD, no se garantiza “que la vuelta del teletrabajador al trabajo presencial sea en el mismo puesto de trabajo y/o con las mismas condiciones de trabajo que antes de convertirse en teletrabajador”.

<sup>468</sup> La mayor parte de los convenios colectivos analizados se limitan en este punto a fijar el plazo de preaviso mínimo que debe ser respetados por el trabajador y/o el empresario. *Cfr.* El Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública o el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. Sin embargo, pueden

conlleve de que esta facultad recaiga en el empresario, al remitirse en defecto de una regulación convencional al acuerdo individual de trabajo a distancia), consideramos necesario que de *lege ferenda* se concrete en términos mínimos dicho principio de reversibilidad o, al menos, que se reformule el mismo indicando la obligación y no la facultad de que este sea concretando mediante la negociación colectiva<sup>469</sup>.

Finalmente, como garantía necesaria para paliar el desequilibrio de poderes existente en el marco de la relación laboral entre empresario y trabajador, y con ello evitar que el principio de voluntariedad quede en una mera construcción teórica, se recoge expresamente que ni el hecho de rechazar la oferta de teletrabajo del empresario, ni el ejercicio de reversibilidad ni los posibles efectos negativos que dicho cambio pueda tener en el desarrollo de la actividad productiva por del trabajador (cuando las mismas estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia) podrán ser causa justificativa para rescindir la relación laboral u operar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No obstante, de nuevo el problema con el que nos encontramos en este punto es que mediante la LTD no se reconoce en ningún momento un *derecho* de las partes a ejercer dicha reversión, sino solo una facultad que puede o no ser ejercida. En todo caso, si se incumple la garantía recogida en el art. 5.3 LTD, rescindiendo el contrato de trabajo el mismo debería ser, a juicio de la doctrina, calificado como nulo<sup>470</sup>. Por supuesto, este principio no debe de ser interpretado de manera rígida, de modo que, en caso de ser necesario, y aun cuando haya mediado la negativa del trabajador a prestar sus servicios mediante teletrabajo o haya solicitado la reversión de dicha decisión, ello no debe desplazar de manera absoluta la posibilidad del empresario de adoptar posibles medidas necesarias para garantizar la adecuada viabilidad

---

encontrarse ejemplos de buenas prácticas en algunos de los convenios analizados. Así, el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, recoge que “*la reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores*”. Asimismo lo recoge el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito al disponer que “*si el régimen de trabajo a distancia o teletrabajo es inferior al 100 % de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en modalidad presencial*”.

<sup>469</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, 2021, p. 141.

<sup>470</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, pp. 151-152.



de la empresa, como puede ser la suspensión de los contratos de trabajo<sup>471</sup>. Ello encuentra su razón de ser en que, una interpretación contraria podría dar lugar a una situación insostenible para la empresa que, en el peor de los casos podría derivar en su cierre. Precisamente este razonamiento lo ha mantenido también la doctrina en relación a la imposibilidad del empresario, sobre la base de lo dispuesto en dicho precepto, de extinguir el contrato o modificar las condiciones del mismo ante las posibles dificultades que pueda presentar el trabajador para el adecuado desarrollo de su actividad por medio del trabajo a distancia y que se encuentren exclusivamente relacionadas con el cambio operado en la forma de prestación del servicio. Sosteniendo la doctrina que la inclusión de dicha referencia<sup>472</sup> carece de sentido, siendo necesario que, en consecuencia y para evitar situaciones insostenibles, en el propio acuerdo de trabajo a distancia se prevea el retorno al trabajo presencial en caso de que el teletrabajador presente problemas de adaptación a dicho puesto<sup>473</sup>. Asimismo, cabría solicitar por cualquiera de las dos partes la reversión de dicha forma de trabajo siempre y cuando no se hubiese pactado ya en el contrato de trabajo inicialmente celebrado. No obstante el problema que surge en este último caso es que, al concurrir el principio de voluntariedad nada impide a cualquiera de las dos partes oponerse, sin tan siquiera exigirse legalmente (salvo en casos muy concretos) la necesidad de razonar dicha negativa.

Son estos los términos en los que se encuentra previsto el principio de voluntariedad en el marco del teletrabajo en nuestro país. No obstante, cabe evidenciar también que el mismo puede encontrar determinadas excepciones o limitaciones<sup>474</sup>. En efecto, hay determinados supuestos en los que, por encontrarse legal o convencionalmente previsto, se limita el principio de voluntariedad reconocido al empresario. Esta opción encuentra su amparo legal en la propia LTD al disponer ésta en su art. 5 que “*el trabajo a distancia*

---

<sup>471</sup> En este sentido SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>472</sup> Que no venía por el contrario recogida en el marco del AMET.

<sup>473</sup> Así lo recoge THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>474</sup> Sobre esta cuestión véase LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit. [Recurso de acceso digital]

*será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora..., todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva<sup>475</sup>*”. Efectivamente, habrá determinados supuestos en los que, por reconocerse expresamente (ya sea en el marco legal o convencional) el derecho de determinados colectivos de trabajadores a acogerse a esta forma de trabajo, quedará limitado el principio de voluntariedad legalmente reconocido. En particular, en nuestra ley se reconoce en los siguientes puntos:

- En primer lugar, cuando nos encontremos ante una persona víctima de violencia de género al establecer el art. 37.8 ET que las mismas *“tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”*.

- En el marco de la promoción y formación del trabajador al establecer el art. 23.1 en su apartado a) que el trabajador tendrá derecho a *“acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”*.

- Y por último, en materia de conciliación, punto en el cual además se ha realizado una reciente ampliación de los supuestos en los que puede solicitarse dicha forma de trabajo<sup>476</sup>. Así, el art. 34.8 ET reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar la *“prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”*. En el marco de dicho precepto, antes del año 2023 únicamente se establecía que, por tener hijos o hijas a cargo las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplieren doce años. No obstante, desde dicho momento se incorporó un nuevo párrafo aludiendo a la posibilidad

---

<sup>475</sup> Asimismo, tampoco pueden omitirse las llamadas realizadas a la negociación colectiva, especialmente por medio de la DA primera LTD.

<sup>476</sup> En virtud del art. 127 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea -en adelante RDL 5/2023-.

de solicitar dichas medidas, y en particular el trabajo a distancia, para el cuidado de “*hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos*” siempre y cuando se justifique dichas circunstancias en su solicitud.

En el marco convencional también se han encontrado ejemplos en esta materia, así, se prevé la implantación del teletrabajo durante el 100% de la jornada de trabajo para las trabajadoras que se encuentren en el último trimestre de gestación<sup>477</sup>.

Por otro lado, cabe subrayar que el hecho de que el teletrabajo sea voluntario para ambas partes de la relación laboral en los términos de la LTD no implica que bajo el amparo de dicho principio sea posible adoptar por el empresario decisiones arbitrarias. Bien es cierto que la norma no establece en ningún punto un listado determinado de causas que permitan justificar la denegación del empresario de la solicitud de un trabajador de prestar sus servicios mediante esta forma de trabajo, sin embargo consideramos junto a la doctrina dominante que, por razones de seguridad jurídica y en aras de garantizar otros derechos legal y constitucionalmente reconocidos a los trabajadores (como es el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la tutela judicial efectiva, etc.) incluso en ausencia de una reglamentación en este punto por parte de la negociación colectiva, será necesario que el empresario aporte al menos una respuesta mínimamente razonada que permita fundamentar la denegación de dicha solicitud<sup>478</sup>. Por supuesto, habrá que atender en este punto a las posibles matizaciones que, en determinados supuestos puedan establecerse legal o convencionalmente<sup>479</sup>. En caso contrario, esto es, de concurrir una denegación

---

<sup>477</sup> Véase el Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U., el Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, S.L. y IV Convenio colectivo de la Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa».

<sup>478</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, pp. 131-132. No obstante, hay autores que sostienen que al no imponer esta obligación la norma legal, únicamente será exigible aportar dichas razones en los casos en los que el teletrabajo se configure legal o convencionalmente como un derecho. *Vid.* LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 3, 2021, p. 135.

<sup>479</sup> Así, a título ejemplificativo, en el marco de la solicitud de teletrabajo por motivos de conciliación específica el art. 34.8 ET que de denegarse la solicitud del trabajador se deberá plantear una propuesta

arbitraria, nada impide que la misma sea objeto de revisión judicial<sup>480</sup>, para lo cual habría que acudir al procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia del art. 138 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social -en adelante LRJS-.

## **8. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia**

En el marco del teletrabajo se prohíbe la modificación sustancial de las condiciones de trabajo desde una doble perspectiva.

### **8.1. La posible imposición del teletrabajo por la vía del art. 41 ET**

Sobre la base del art. 5 LTD se desplaza la posibilidad de imponer el teletrabajo o trabajo a distancia por medio de la vía recogida en el art. 41 ET, operando esta garantía en ambos sentidos, esto es ni el trabajador podrá imponer al empresario la adopción de esta forma de trabajo ni viceversa.

Esta restricción, al igual que vimos en el marco del principio de voluntariedad anteriormente analizado, pese a haber sido omitida de la regulación precedente a la ley de trabajo a distancia venía siendo ya sostenida por la jurisprudencia<sup>481</sup>.

No obstante, de nuevo el problema que nos encontramos en este punto es que dicha regulación limita su ámbito de aplicación a los denominados como teletrabajadores o

---

alternativa que permita garantizar el derecho a la conciliación del trabajador y, asimismo indicar las razones objetivas en las que se basa la decisión.

<sup>480</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cit.*, p. 136.

<sup>481</sup> En particular, la STS de 11 de abril de 2005, anteriormente citada, vino a disponer en esta materia que “a un trabajador no le puede ser impuesta la transformación de un contrato ordinario en un contrato de teletrabajo a domicilio, ni siquiera por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada por el artículo 41 ET, dado que esta modificación excede el ámbito de aplicación de este precepto que queda limitado a «las condiciones de trabajo»..., concluye la sentencia..., la única vía de transformación del contrato en teletrabajo a domicilio será el acuerdo con el trabajador; ni la modificación de condiciones a través del artículo 41 ET; ni, el acuerdo colectivo”. Sobre esta cuestión véase LÓPEZ BALAGUER, M.: “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 90-91.

trabajadores a distancia regulares. Ello significa que, no se aplicará dicha garantía a los trabajadores que, aun prestando su servicio desde un lugar externo a los centros empresariales o, desde su propio domicilio lo hagan por un porcentaje de la jornada inferior al 30% en un periodo de referencia de tres meses. Así como tampoco al resto de exclusiones del marco de aplicación de la LTD legalmente establecidas, en las cuales habrá que remitirse a la regulación que en su caso resulte aplicable. Pese a existir dichos supuestos especiales, existe un consenso doctrinal y jurisprudencial sobre la imposibilidad de que el empresario lleve a cabo modificaciones que afecten al tipo o modalidad de contrato aplicable<sup>482</sup>, y por tanto, que impongan esta forma de trabajo.

Sin embargo, esta cuestión, a nuestro parecer, no queda tan clara tras la promulgación de la LTD. Como se vio anteriormente, esta norma recoge en su art. 2 LTD una serie de definiciones, entre las que se encuentra la de trabajo presencial, entendido este como *“aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”*. Ello, deja en nuestra opinión la puerta abierta a que el empresario, de manera unilateral pueda imponer esta forma de trabajo, con el perjuicio adicional que de ello se deriva para el trabajador al no quedar el mismo amparado por la normativa legalmente recogida en el marco de la LTD por no tener en dicho caso la prestación, aun cuando se den los porcentajes legalmente establecidos para ello, la consideración de teletrabajo o trabajo a distancia, sino a la aplicable al trabajo presencial. Resulta evidente que, por dicha vía, no podrá por razones obvias imponerse el trabajo desde el domicilio, al regir el principio de inviolabilidad del domicilio, pero nada impediría al empresario imponer su prestación desde otro lugar, como puede ser un telecentro, encontrándonos en dicho caso, como se ha indicado, ante un supuesto de trabajo presencial.

---

<sup>482</sup> Conclusión que puede extraerse también de la anteriormente citada STS de 11 de abril de 2005. Véase asimismo en este sentido THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

## 8.2. La modificación del acuerdo de trabajo a distancia por la vía del art. 41 ET

La segunda limitación en esta materia, puede inferirse del art. 8 LTD<sup>483</sup>, en virtud del cual tampoco podrá ampararse una modificación de los aspectos plasmados en el acuerdo de trabajo a distancia por la vía del art. 41 ET, al establecer el art. 8 LTD en su párrafo primero que “*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*”. Además, este límite se refuerza estableciendo dos requisitos de carácter formal. En primer término, se obliga a que dicha modificación se formalice por escrito antes de su aplicación. Y en segundo término, se exige que la misma se ponga en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. Por lo tanto, las citadas obligaciones formales no se limitan al momento inicial en el cual se formaliza la prestación del servicio mediante teletrabajo y se celebra el acuerdo de trabajo a distancia, sino que deberán de cumplirse cada vez que se modifique por las partes el contenido del mismo.

De nuevo en este punto son diversos los problemas interpretativos que surgen. En primer término, nos encontramos con el problema de los teletrabajadores no regulares. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría en el caso anterior, al resultar aplicable a los mismos la normativa laboral ordinaria, sí será posible llevar a cabo una modificación de las condiciones que en su caso se hubiesen pactado por las partes, quedando únicamente excluida de dicha facultad los cambios que afecten a condiciones que venga establecidas por la ley o por el convenio colectivo aplicable<sup>484</sup>.

El segundo problema que surge es la delimitación de que aspectos quedan excluidos del *ius variandi* empresarial. En este caso, circunscribe de manera clara el precepto citado dicha limitación a las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, no existiendo en consecuencia inconveniente alguno para que se modifique cualquier

---

<sup>483</sup> Así lo ha recogido LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, cit., p. 124.

<sup>484</sup> THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

cuestión que no hubiese sido contemplada en el marco del mismo<sup>485</sup>. De modo que, de encontrarnos ante una condición plasmada en el acuerdo de trabajo a distancia (ya sea por venir impuesta como contenido mínimo en el marco del art. 7 LTD o por haber sido incluida voluntariamente por las partes<sup>486</sup>) únicamente podrá alterarse su contenido durante su vigencia ex art. 8 LTD mediante el acuerdo entre ambas partes.

Por medio de esta disposición, el legislador ha configurado la LTD como “ley especial<sup>487</sup>” frente al ET, al desplazar toda posibilidad del empresario de modificar aquellos aspectos plasmados en el acuerdo de trabajo a distancia. Ello, ha sido criticado por la doctrina, al sostener que aporta un factor de rigidez que puede desincentivar la aplicación de esta forma de trabajo<sup>488</sup>. Asimismo, se critica que dicha protección sea contemplada en el caso del teletrabajo pero no en el trabajo presencial ordinario, en el cual por medio de los mecanismos incorporados en ET se permite al empresario modificar aspectos centrales en la relación de trabajo, muchos de ellos plasmados en el acuerdo de trabajo a distancia.

Es cierto que, por las particularidades presentes en el trabajo a distancia o en el teletrabajo, puede ser necesario y beneficioso para ambas partes restringir la capacidad de la otra de alterar o modificar determinados aspectos de dicha relación laboral. Así ocurre por ejemplo con el lugar de trabajo, el cual incide de manera determinante en diversos aspectos relevantes en la relación laboral (como es en materia de prevención de riesgos laborales, compensación de gastos, dotación de material, etc.), pero no en otros muchos puntos. En particular, debe de tenerse en cuenta que, el acuerdo de trabajo a distancia presenta un contenido mínimo muy amplio, que además puede ser incluso ampliado por las partes si así lo acuerdan. Entre dicho contenido, se fija como preceptivo, a título ejemplificativo, determinar el inventario de los medios. Sin embargo, ante las cada vez más precipitadas innovaciones tecnológicas, puede ser necesario que se dote al trabajador de nuevos materiales, herramientas o software que en principio no se

---

<sup>485</sup> *Ibidem*.

<sup>486</sup> Al no recoger el art. 7 LTD un listado «*numerus clausus*».

<sup>487</sup> En este sentido PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p.185.

<sup>488</sup> SALA FRANCO, T. (Dir.) *et al: El teletrabajo, cit.*, p. 180.

contemplaron en el inventario de medios<sup>489</sup>. Como consecuencia de ello, para paliar en cierta medida este posible problema de rigidez, señala la doctrina la relevancia de establecer una duración determinada del acuerdo de trabajo a distancia, de modo que no se “petrifiquen”<sup>490</sup> dichas condiciones. Asimismo, se aconseja plasmar las posibles modificaciones que puedan preverse directamente en el acuerdo de trabajo a distancia y las circunstancias en las que pueden llevarse a cabo<sup>491</sup>. O incluso, que el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia se recoja en término amplios para poder encajar posibles cambios menores o adaptaciones necesarias sin que suponga una modificación del mismo<sup>492</sup>.

## 9. Conclusiones parciales

Como ha podido extraerse del estudio realizado no puede negarse el avance que en la regulación jurídico-legal del teletrabajo ha supuesto la aprobación de la LTD. Sin embargo, la precipitación con la cual se aprobó esta norma hace que sean aun numerosos los puntos que no han encontrado un suficiente desarrollo por parte de la misma y los interrogantes que surgen en su aplicación práctica.

Aun cuando se profundizará por medio de los siguientes capítulos en aquellas cuestiones que mayor conflictividad han mostrado tener en el debate doctrinal y en la aplicación práctica de la norma durante su breve periodo de vigencia; como son entre

---

<sup>489</sup> Entre las condiciones en las que podría resultar beneficioso para las partes establecer un marco más flexible incorpora la doctrina el horario de trabajo. Cfr. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, cit., pp. 184-185. También la compensación de gastos. Cfr. LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit. [Recurso de acceso digital]. O el centro de trabajo. Vid. THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>490</sup> Vid. THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>491</sup> Cfr. LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit. [Recurso de acceso digital].

<sup>492</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, cit., p. 66.



otras la garantía en el marco del teletrabajo de los denominados derechos digitales, su uso como una posible medida de inclusión socio-laboral o de conciliación de la vida familiar y profesional, pueden ya extraerse del análisis hasta ahora realizado una serie de críticas y propuestas de *lege ferenda*:

1. Pese a la relevancia que por sí sola tiene la incorporación expresa y diferenciada de una definición legal de teletrabajo y trabajo a distancia, los términos generales y abstractos utilizados por el legislador en este punto hacen que sigan surgiendo dudas en su aplicación práctica. En particular:
  - Resulta criticable la terminología empleada por el legislador al aludir a los «*medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*» sin acompañarlo de una definición de los mismos, lo cual impide diferenciar cuando nos encontramos en consecuencia ante la modalidad de trabajo a distancia o la de teletrabajo. En este sentido, de *lege ferenda*, sostenemos como más adecuado el uso de otros términos más claros extendidos en la práctica, como puede ser el de «*nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*» o el de «*tecnologías de la información y de la comunicación*».
  - Lo mismo cabría aducir respecto al requisito de que el uso de dichos medios sea «*prevalente*», existiendo fórmulas que resultarían más claras, como puede ser la siguiente: “*aquel trabajo a distancia que se lleve a cabo mediante un uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación igual o superior al 50% de la jornada de trabajo*”.
  - Del mismo modo, consideramos que la referencia realizada a la necesidad de que el uso de dichos medios sea «*exclusivo*» debería de ser suprimida, ya que ello resulta redundante, al quedar incluido dicho supuesto en aquellos en los que se use prevalentemente dichas herramientas digitales.
2. No podemos negar que resulta positivo que mediante la aprobación de la LTD se hayan superado en el marco de esta forma de trabajo fórmulas que venían siendo objeto de elevada controversia en la práctica, como eran el requisito de que el teletrabajo fuese prestado de manera «*preponderante*» en el domicilio o lugar libremente elegido por el trabajador, y de modo «*alternativo*», sustituyéndose ahora por el requisito de que el teletrabajo sea «*regular*». Sin embargo, también en este punto la terminología empleada por el legislador no ha resultado ser la más

adecuada, siendo fruto de importantes y numerosos debates. Así, de *lege ferenda*, consideramos que debería de reformularse la misma en los siguientes términos:

- Consideramos que debería de suprimirse la alusión que el art. 1.2 LTD realiza a la necesidad de tomar como una referencia un periodo de tres meses ya que la norma ni tan si quiera fija que ocurre en caso de que en dicho periodo no se alcance el citado porcentaje, como repercute en los trabajadores y empresarios, que ocurre posteriormente en el marco de dicha prestación a distancia, etc.
  - En el mismo sentido debería de procederse con la cláusula de cierre del art. 1.2 LTD, en virtud de la cual se considerará también como regular el trabajo que se preste a distancia “*el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”.
3. En tercer lugar, consideremos que debería de haberse dado traslado al contenido de la LTD al supuesto contemplado en el ALTD de teletrabajo por *fuerza mayor empresarial* pero implementando algunas garantías y concreciones adicionales:
- Debería de concretarse y limitarse que cabe entender por fuerza mayor.
  - Del mismo modo, deberían de determinarse los supuestos específicos en los que el empresario podría recurrir a esta medida, excluyéndose expresamente aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad se derive de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos del 47 y 47 bis ET en aras de desplazar la posibilidad de que esta se convierta en una vía imposición unilateral del teletrabajo por parte del empresario.
  - Cabría también reformular también la propia denominación de esta fórmula ya que el término «fuerza mayor empresarial» podría inducir a pensar que resultan enmarcados en el mismo también los supuestos anteriormente indicados y ligados al rendimiento y resultado de la empresa.
  - Finalmente, resultaría necesario añadir otra serie de garantías adicionales que permitan salvaguardar que efectivamente este mecanismo no se convierta en una vía de aumento unilateral de los poderes empresariales como es el establecimiento de un procedimiento de implementación que permita garantizar la efectiva concurrencia de una causa de fuerza mayor.

Ello, puede lograrse remitiendo al procedimiento que, en términos similares, contempla nuestro Estatuto en el art. 47.5 ET, pasando en consecuencia la posible aplicación de dicho mecanismo por la previa constatación de dicha situación de emergencia por parte de la autoridad laboral.

- Asimismo, cabría recoger la obligación de realizar un previo periodo de consultas en los términos recogidos en el art. 47.3 ET, de cara a negociar la aplicación o no de esta medida, posibles garantías adicionales, medidas dirigidas a paliar los posibles riesgos que se derivan de la implementación del teletrabajo a tiempo completo, etc.
  - Por último, debería especificarse expresamente que también en este supuesto, con carácter previo al inicio de la prestación del servicio, deberá de formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia aun cuando fuese una versión simplificada del mismo.
4. Por último, en el marco del acuerdo de trabajo a distancia resulta criticable no tanto el contenido mínimo de este exigido legalmente sino más bien el tratamiento que la norma ha dado a cada uno de los puntos que lo integran. En este sentido, como hemos adelantado, muchos de los puntos a los que se alude en el marco de dicho acuerdo son posteriormente objeto de un tratamiento más detenido, por ello nos limitaremos en este punto solo a algunos aspectos concretos del mismo y en particular en la alusión realizado en el marco del art. 7 LTD a la Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad como contenido mínimo de dicho acuerdo. Así, de lege ferenda:
- Ante el impacto que esta cuestión puede tener desde un punto de vista de la conciliación de la vida personal y familiar cabría fijar legalmente un plazo mínimo de preaviso. Del mismo modo, debería de concretar la ley si dicho plazo debe de ser contabilizado atendiendo a días naturales o laborales.
  - Finalmente, resulta habitual en el plano convencional disminuir o desplazar totalmente el plazo de preaviso fijado en dicho plano ante la concurrencia de causas de fuerza mayor o supuestos imprevisibles. Por ello, de *lege ferenda*, debería de concretarse un plazo mínimo en dichos

supuestos irreducible y, en el mismo sentido, delimitar una definición de dicha fuerza mayor.



## **CAPÍTULO III: DERECHOS DIGITALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

**SUMARIO.** CAPÍTULO III: DERECHOS DIGITALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA. 1. Introducción. 2. El derecho al descanso y a la desconexión digital. 2.1. La regulación legal del derecho a la desconexión digital. 2.1.1. La desconexión digital en el marco de la normativa europea. 2.1.2. La regulación del derecho a la desconexión digital en España. 2.2. El desarrollo del derecho a la desconexión digital en el marco convencional. 2.3. Conclusiones parciales. 3. El derecho a la intimidad, la protección de datos personales y el ejercicio de los poderes de vigilancia y control del empresario en el marco del teletrabajo. 3.1. La regulación jurídica de los derechos a la intimidad, a la protección de datos y deberes empresariales de control y vigilancia en el plano europeo. 3.2. Regulación jurídica del derecho a la intimidad en el ámbito nacional. 3.3. La regulación del derecho a la intimidad, protección de datos y ejercicio de los poderes empresariales en el marco de la negociación colectiva. 3.4. Conclusiones parciales.

### **1. Introducción**

El análisis hasta el momento realizado muestra la complejidad de la nueva realidad a la que nos enfrentamos. No cabe duda de que la generalización masiva de las TICS y su introducción en los procesos productivos cambia de manera radical el marco sociolaboral sobre el cual fue concebida nuestra normativa legal. Como consecuencia de ello, la expansión de formas de trabajo, como es el teletrabajo, en el que estas tecnologías se convierten en protagonistas, marcan la necesidad de acometer un proceso de adaptación del marco legal que permita potenciar las ventajas inherentes a las mismas y, al mismo tiempo, paliar los posibles nuevos riesgos asociados a su utilización para la realización de la actividad productiva.

Esta idea, como ya anticipamos, ha sido reflejada en distintas iniciativas acometidas tanto a nivel nacional como europeo, la mayoría de ellas originadas por el impacto del COVID-19, y que ponen el foco de atención en garantizar una *digitalización centrada en las personas*.

Entre ellas, a nivel nacional no podemos omitir el contenido de la Carta de Derechos Digitales, a la cual ya aludíamos en capítulos anteriores, al haberse tratado por medio de la misma no de “*crear nuevos derechos fundamentales sino de perfilar los más relevantes en el entorno y los espacios digitales o describir derechos instrumentales o auxiliares de los primeros*”<sup>493</sup>. Para lo cual, exige esta la necesidad de tener presente en los procesos de transformación digital y en el uso de la tecnología la dignidad humana, los derechos fundamentales, la no discriminación y el libre desarrollo de la personalidad<sup>494</sup>.

Pues bien, siendo esta la idea que debe de regir el proceso de modernización normativa, cabe entrar a ver en qué medida ello se está aplicando en la realidad práctica, concretamente en el marco del teletrabajo.

Para ello, por medio del presente capítulo entraremos a analizar algunos de los derechos que mayores conflictos plantean a la hora de adaptarlos a un modelo de prestación del servicio en el que las TICS pasan a ser centrales e indispensables, como es el caso del teletrabajo.

## **2. El derecho al descanso y a la desconexión digital**

Uno de los mayores riesgos identificados en materia de teletrabajo ha sido precisamente el de la hiperconexión, es decir, la continua conexión del trabajador con su actividad profesional independientemente del momento o lugar en el que se encuentre. Ello ha dado lugar a que se difumine la barrera que separa la vida personal y la vida profesional y que hayan surgido nuevos riesgos laborales que hacen necesario una respuesta rápida y eficaz en aras de garantizar la protección de los trabajadores<sup>495</sup>.

---

<sup>493</sup> Véase Carta de Derechos Digitales, *cit.*, p. 5.

<sup>494</sup> *Ibidem*, art. 1.

<sup>495</sup> Tal es la relevancia que presenta este derecho en nuestra sociedad actual que la doctrina lo ha afirmado que “uno de los pasos hacia la construcción de la sociedad digitalizada del trabajo decente es el reconocimiento del derecho a desconectar de las obligaciones laborales fuera del horario de trabajo”. En este sentido CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión digital”, en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

Este problema, si bien se ha visto acrecentado en los últimos años, y en particular a raíz de la irrupción de la pandemia, no es ni mucho menos nuevo en nuestro entorno laboral, existiendo ya en el año 2017 informes que advertían sobre estos nuevos riesgos ligados a la digitalización<sup>496</sup>. En todo caso, los últimos informes publicados muestran como en el año 2023 el porcentaje de trabajadores que declaraban no desconectar de su trabajo durante su tiempo de descanso ascendía ya a un 72% y a un 62% cuando específicamente se les preguntaba sobre su desconexión durante el periodo de vacaciones, debiendo de destacarse, no obstante, que se ha apreciado una ligera disminución respecto a años anteriores<sup>497</sup>. Asimismo, se ha reflejado que el perfil de trabajador que en mayor medida se ve afectado por esa falta de desconexión es precisamente el de los teletrabajadores y la principal razón para ello el sentimiento de la obligación de responder<sup>498</sup>.

Esta falta de desconexión no es inocua para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, pudiendo ser fuente de diversas enfermedades como son el denominado síndrome del burnout o el tecnoestrés en todas sus variantes, esto es, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción, etc<sup>499</sup>. Ambos se derivan fundamentalmente del mismo problema, es decir, de un “uso desmesurado de las tecnologías, un inadecuado descanso laboral y un entrometimiento del trabajo en el ámbito privado y viceversa, lo que conlleva a la inexistencia de una efectiva desconexión digital<sup>500</sup>”. En ambos casos el factor

---

<sup>496</sup> Véase en este sentido EUROFOUND Y OIT: “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, *cit.*, en el cual se recoge que en dicho año casi un 70% de los trabajadores ya 68% ya confirmaban recibir “*correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo normal*”. O en el mismo sentido ADECCO: “Encuesta sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones”, 2017, p. 3, disponible en: <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/2017/07/NdP-El-348-de-los-trabajadores-no-desconecta-del-trabajo-cuando-est%C3%A1-de-vacaciones.pdf>, mediante la cual se comprobó que un 35% de las personas encuestadas no desconectaban durante sus vacaciones de sus obligaciones laborales.

<sup>497</sup> Sobre esta cuestión véase INFOJOBS: “Desconexión digital en España, un año después”, 2023, disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-desconexion-digital-mejora-pero-el-72-de-los-trabajadores-espanoles-sigue-sin-alcanzarla-fuera-del-horario-laboral>

<sup>498</sup> *Ibidem*.

<sup>499</sup> Véase MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital en España un análisis de su regulación legal y convencional”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 239, 2021, p. 91 MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, p.169.

<sup>500</sup> MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, *cit.*, p.169.



desencadenante es el “uso desmesurado de las tecnologías, un inadecuado descanso laboral y un entrometimiento del trabajo en el ámbito privado y viceversa, lo que conlleva a la inexistencia de una efectiva desconexión digital<sup>501</sup>”. Por lo tanto, no surgen meramente de la introducción de las TICS en el desempeño de la labor productiva, sino de un uso abusivo e inadecuado de las mismas<sup>502</sup>.

Del mismo modo, puede dar lugar a trastornos cardiovasculares, enfermedades psíquicas, neurológicas, desmotivación, insomnio, mal humor en los trabajadores<sup>503</sup>, etc. Todo ello, presenta un indudable impacto desde un punto de vista laboral, no solo en materia de Prevención de Riesgos Laborales o de *compliance laboral*, sino también en el propio rendimiento empresarial, pudiendo ocasionar un aumento de la tasa de absentismo o incluso ser fuente de conflictos entre los trabajadores<sup>504</sup>.

Ante la envergadura de dichos riesgos y la especial exposición que, tal y como hemos visto, presentan las personas teletrabajadoras a los mismos, cabe ahora plantearse cuales son las medidas preventivas y disuasorias legalmente previstas en nuestro marco jurídico-laboral. En este sentido, puede adelantarse ya que la regulación actualmente vigente en materia de teletrabajo es en mayor medida fuente de interrogantes que de respuestas, ante el *carácter mínimo, sucinto e insuficiente* de la misma. No obstante, no podemos negar la dificultad que existe a la hora de establecer una regulación única y universal en esta materia, ya sea a la hora de delimitar la noción de teletrabajo o de establecer medidas que eviten la hiperconexión de los trabajadores<sup>505</sup>.

---

<sup>501</sup> MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, *cit.*, p.169.

<sup>502</sup> *Ibidem*, p.172.

<sup>503</sup> Véase CESE: “Dictamen sobre los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, 2021, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>.

MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, *cit.*, pp. 171-172 y DOMINGO MONFORTE, J., Y SALVADOR ÁLVAREZ, N.: “Hiperconectividad digital y salud laboral”, en *Diario La Ley*, núm. 9638, 2020, p. 1.

<sup>504</sup> MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, *cit.*, pp. 171-172.

<sup>505</sup> Sobre esta cuestión MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 466, 2022, pp. 136 y 140.

## 2.1. La regulación legal del derecho a la desconexión digital

### 2.1.1. *La desconexión digital en el marco de la normativa europea*

Como hemos señalado anteriormente, no nos encontramos ante un nuevo derecho fundamental, sino por el contrario ante una adaptación de los derechos ya existentes en el ámbito europeo y nacional<sup>506</sup>.

Concretamente, la Carta de Derechos Digitales plantea en su art. 1 que *“los derechos y libertades reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución Española, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España son aplicables en los entornos digitales”*.

Pues bien, partiendo de dicho llamamiento, puede afirmarse que la protección del derecho a la desconexión digital en el ámbito europeo se construye sobre la base de lo dispuesto en el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2010 -en adelante CDFUE-, mediante el cual se reconoce el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, lo que conlleva el *“derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”*.

Pudiendo encontrarse recogido en estos mismos términos en el art. 2 de la Carta Social Europea Revisada de 1996 -en adelante CSEr- y en el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 -en adelante DUDH-.

Sobre la base de este derecho, se ha venido impulsando en el plano europeo su adaptación a los nuevos retos que plantea la digitalización. Así, ya en el año 2017 el Pilar Europeo de Derechos Sociales -en adelante PEDS-, no solo reconoció el protagonismo

---

<sup>506</sup> Como ha señalado LÓPEZ JIMÉNEZ, J.M.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 41: “no puede en caso alguno hablarse de un nuevo derecho, pues supondría el reconocer que con anterioridad a la promulgación de la LOPDPGDD no existía protección alguna para el trabajador”.

que estaba llamado a tener el teletrabajo en el marco de la digitalización de las relaciones laborales, sino que además identificó como uno de los principales retos en el marco de este la limitación del tiempo de trabajo. Instando para ello a los interlocutores sociales, a los que ordenó explorar *“medidas para garantizar que todos los trabajadores pueden disfrutar en la práctica del derecho a desconectarse”*.

También se pronunció en este sentido el Comité Económico y Social Europeo evidenciando la necesidad de que *“en el marco del teletrabajo y en cumplimiento de la legislación europea y nacional, así como de los convenios de negociación colectiva a nivel nacional, regional, sectorial y empresarial, se exija a las empresas que utilicen mecanismos adecuados para medir las horas de trabajo normales y extraordinarias”*<sup>507</sup>, poniendo el foco de atención para ello en la necesidad de llevar a cabo una adecuada medición y seguimiento del tiempo de trabajo.

Todo ello se reflejó posteriormente en la aprobación del Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización del año 2021<sup>508</sup> -en adelante AMED- que nace con el fin de concienciar a los distintos operadores en el mercado sobre la relevancia de la transformación digital en el mundo laboral. Pues bien, este acuerdo resulta especialmente relevante en materia de desconexión digital, al entrar a establecer el mismo una serie de medidas específicas y recomendaciones a aplicar para su garantía<sup>509</sup>:

- En primer lugar, la introducción de medidas de formación y concienciación de empresarios y trabajadores sobre el uso de las TICs, y en particular *“sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral y las normas, sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, como por ejemplo, el correo electrónico, además de los riesgos de pasar demasiado tiempo conectados, en particular para la salud y la seguridad”*.

---

<sup>507</sup> CESE: “Dictamen sobre los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, *cit.*

<sup>508</sup> Disponible en: <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>

<sup>509</sup> Véase AMED, pp. 11 y ss.

- El establecimiento de medidas específicas que garanticen el respeto y cumplimiento de las reglas sobre la jornada laboral.
- El compromiso de la dirección para crear una cultura empresarial que evite el contacto con los trabajadores fuera de la jornada laboral.
- El establecimiento de una organización y reparto de tareas que resulte razonable y realizable, de modo que el trabajador no se sienta obligado a extender su jornada de trabajo para finalizar las mismas.
- En caso de que finalmente el trabajador deba de extender su jornada laboral diaria, la fijación de una compensación económica por horas extra.
- Por último, establecer y fomentar “*una cultura de no culpabilidad*”. Esta cuestión resulta esencial puesto que, tal y como se ha señalado, este es el motivo que en la mayoría de los casos impulsa al trabajador a desplazar su derecho al descanso y con ello, a la desconexión digital en el marco del teletrabajo.

También en el año 2021 se aprobó la Resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión<sup>510</sup>, en la cual se añaden las siguientes medidas destinadas a garantizar el derecho a la desconexión digital:

- El registro horario de la jornada laboral.
- La realización de evaluaciones de riesgos psicosociales para evaluar la incidencia del teletrabajo en la salud de la persona trabajadora.
- La creación de mecanismos para la tramitación de las reclamaciones interpuestas por los trabajadores por las vulneraciones en esta materia.

La mayor relevancia que presenta esta Resolución es la propuesta legislativa para la aprobación de una Directiva sobre el derecho a la desconexión mediante la cual fijar

---

<sup>510</sup> Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html)

unos requisitos mínimos y comunes en toda Europa en materia de desconexión digital<sup>511</sup>. En el marco de dicha propuesta se pone de manifiesto un aspecto que no debe ser omitido en la regulación del teletrabajo, siendo este la incidencia que esta forma de trabajo a distancia puede tener desde un punto de vista de género, cuestión que será abordada de manera más específica en un capítulo posterior de este estudio.

### 2.1.2. *La regulación del derecho a la desconexión digital en España*

Al igual que ocurría en el plano europeo, en nuestro país la base del derecho a la desconexión digital lo encontramos en el art. 40.2 de la CE, el cual ordena a los poderes públicos que fomenten *“una política que garantice..., el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas<sup>512</sup>”*.

Pues bien, la adaptación de dicho derecho constitucional al descanso en el marco de la digitalización se llevó a cabo en un primer momento a través del art. 20 bis ET, mediante el cual se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital. No obstante, no recoge esta norma un desarrollo exhaustivo en esta materia mediante el establecimiento de una serie de medidas específicas destinadas a prevenir posibles vulneraciones empresariales del derecho a la desconexión digital, sino que por el contrario, se recurre a la técnica de la remisión normativa, concretamente a la LPDP. Esta técnica, como adelantamos ya en capítulos anteriores, resulta muy habitual en el

---

<sup>511</sup> Detalladamente sobre esta cuestión TRUJILLO PONS, F.: “Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2021.

<sup>512</sup> Cabe señalar, no obstante, como la doctrina no se ha mostrado unánime en este punto, existiendo autores que encuentran el fundamento del derecho a la desconexión digital en el derecho a la protección de la intimidad, y por tanto consideran que debe de ser considerado como un derecho fundamental, mientras que otros lo ligan al derecho al descanso, posicionándonos nosotros en esta segunda línea interpretativa. No obstante, cabe aducir que existen razones que efectivamente justifican dicha divergencia doctrinal a la hora de delimitar la naturaleza del derecho a la desconexión digital, basta realmente con recordar que el derecho a la desconexión digital fue recogido en nuestro país en el marco de una norma cuyo objeto principal no era laboral, social o preventiva, sino de garantía de la intimidad. En estos términos lo ha recogido VELASCO PORTERO, T.: “Derecho a la desconexión digital”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 168, 2023, p. 400 y puede verse de manera clara en la EM de la LPDL al disponer esta que *“ocupa un lugar relevante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”*. De manera exhaustiva sobre este debate véase GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.) *et al: La reordenación del tiempo de trabajo*, Vol. 1, Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, pp. 440 y ss.

marco del trabajo a distancia y, de hecho, aun cuando con ciertos matices, es la que emplea la LTD finalmente promulgada en nuestro país.

El art. 88 LPDP vino a recoger por primera vez en nuestro país de manera expresa en una norma legal una serie de derechos digitales, entre los que se recogió el derecho a la desconexión digital, constituyendo por lo tanto un paso relevante en el marco de la modernización de nuestra normativa nacional. No obstante, dicho precepto adolece, y así lo ha venido plasmando la doctrina, de importantes carencias y deficiencias<sup>513</sup>.

En primer término, omite la incorporación de una definición expresa y única de que debe de entenderse por derecho a la desconexión digital, limitándose a reconocer su fin<sup>514</sup>, esto es “*garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar*”<sup>515</sup>.

Sin embargo, para conseguir dicho fin, no entra el citado precepto a fijar medidas específicas para su garantía, sino que por el contrario se limita a imponer que en la fijación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital se atienda tanto a la naturaleza y objeto de la relación laboral como a la potenciación del derecho a la conciliación. Para lo cual, remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo en su caso establecido por la empresa y los representantes de los trabajadores<sup>516</sup>, sin establecer ningún otro tipo de régimen subsidiario<sup>517</sup>.

---

<sup>513</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTES, J.C. (Dir.) *et al: Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, cit., p. 268. Calificando este autor el citado precepto como “*esnobista y de contenido regulador muy incierto*”. También en este sentido CREMADES CHUECA, O.: “Una panorámica a la desconexión digital desde una perspectiva empleadora: límites jurídicos, escenarios y propuestas”, en TOSCANI GIMÉNEZ, D. Y TRUJILLO PONS, F. (Coords.) *et al: La desconexión digital en el trabajo*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020 [Recurso de acceso digital], quien sostuvo que esta norma presentaba poca claridad o calidad técnico-legal.

<sup>514</sup> MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, cit., p. 136.

<sup>515</sup> Véase art. 88.1 LPDP.

<sup>516</sup> Véase art. 88.2 LPDP.

<sup>517</sup> Véase GUINDO MORALES, S.: “El derecho a la desconexión digital” en RODRÍGUEZ AYUSO, J. F. (Coord.) *et al: Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

Por último, alude también a la necesidad de que el empresario, previa audiencia con los *representantes de los trabajadores*, elabore una «*política interna*<sup>518</sup>» dirigida a todas las personas trabajadoras (incluidos expresamente los puestos directivos) en la que se definan dichas modalidades de ejercicio de derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y sensibilización en el uso de TICS oportunas, aludiendo específicamente a aquella dirigida a evitar la fatiga informática. Haciendo un llamamiento específico en este punto a la obligación de garantizar este derecho específicamente en los supuestos de *trabajo a distancia*. En este sentido, ha entendido la doctrina que aun cuando no se prevea expresamente en la norma legal, “la audiencia a los representantes de los trabajadores habrá de repetirse y actualizarse cada vez que la empresa decida introducir algún cambio en su política sobre desconexión digital<sup>519</sup>”. Y, del mismo modo, que dicha intervención de la autonomía individual en la regulación del derecho a la desconexión digital por medio de las políticas internas actúa solo como “salvoconducto ante una posible falta de acuerdos<sup>520</sup>”, debiendo de ser la negociación colectiva la que entre a desarrollar este derecho para garantizar una adecuada protección del trabajador y evitar posibles abusos empresariales. Sin embargo, esta cuestión adquiere mayores tintes de complejidad en el caso específico del teletrabajo, en el que, como veremos, la formulación elegida por el legislador ha dado lugar a un debate doctrinal sobre el orden de intervención de las distintas vías de desarrollo de este derecho.

Años más tarde, y como consecuencia del impacto del COVID-19, se incorporó en nuestro ordenamiento jurídico el art. 18 LTD, destinado específicamente a normar este derecho en el marco del teletrabajo. Ello supuso una oportunidad inigualable para poder matizar la normativa contenida en el art. 88 LPDP y adaptarla a las particularidades del teletrabajo. Así como también, del mismo modo, de solventar algunas de las deficiencias

---

<sup>518</sup> Elección terminológica que ha sido criticada por la doctrina, abogando por la utilización de términos más concisos y claros como podría haber sido el de «proceso». Véase al respecto MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: “La política empresarial de desconexión digital el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración”, en *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 14, núm. 1, 2024, pp. 9 y ss.

<sup>519</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión digital”, en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>520</sup> TRUJILLO PONS, F. Y VALERO MOLDES, F.: “La positivización del derecho laboral” en TOSCANI GIMÉNEZ, D Y TRUJILLO PONS, F. (Dirs.) *et al: La desconexión digital en el trabajo*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020. [Recurso de acceso digital]

que habían venido siendo destacadas por la doctrina. Sin embargo, un análisis en profundidad de este precepto muestra que, aun cuando con un contenido más extenso que el recogido en el ET, lo que realmente ha realizado el legislador en este punto es una reproducción art. 88 LOPD. Precepto que, como hemos visto, no fue ideado para su aplicación en el marco del teletrabajo y que adolece de defectos de forma y de fondo<sup>521</sup>.

Sin embargo, aun cuando sean escasos, sí que pueden detectarse ciertos aspectos novedosos en el marco del art. 18 LTD, y que por tanto requieren un tratamiento más detenido.

Así, la primera novedad incorporada es el deber impuesto al empresario de garantizar una efectiva desconexión digital mediante la limitación del uso de las TICS con fines empresariales durante el periodo de descanso del trabajador y, del mismo modo, de respetar el horario de trabajo así como cualquier otro límite o precaución recogido en la normativa legal o convencional que resulte aplicable. En definitiva, lo que la misma ha permitido es corregir la falta de concreción que hasta dicho momento se encontraba presente en la LPDP, tanto en lo referente a que debe de entenderse por desconexión digital, como también sobre el contenido de dicho derecho<sup>522</sup>.

Por otro lado, y siguiendo la misma estructura que el resto de la norma, dota el legislador a la negociación colectiva de un papel central en materia de desconexión digital<sup>523</sup>, al recoger que estos *podrán* establecer “*los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de*

---

<sup>521</sup> Como ha señalado la doctrina en relación a la adecuación del marco jurídico legal a los nuevos retos que plantea la digitalización “el actual contexto de las relaciones laborales, del sistema productivo y de la economía, entre otros, son muy diferentes a los existentes entonces, por lo cual dicho molde normativo, que sin duda resulta necesario, cada vez encaja más difícilmente en las nuevas formas de trabajo”. Véase MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud” en ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.) *et al*: *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 141.

<sup>522</sup> GIL PLANA, J.: “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021, p. 248.

<sup>523</sup> Incluso, como ha señalado la doctrina, esta fuente se convierte en el teletrabajo en “el principal estandarte (incluso baluarte) en relación con las modalidades de ejercicio de la prerrogativa... y el establecimiento de garantías adicionales para su salvaguarda”. Véase MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *cit.*, p. 144.



*tiempos de descanso*<sup>524</sup>”. Cuestión que posteriormente es reiterada en la DA primera al establecer que “*los convenios o acuerdos colectivos podrán regular..., circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión*”. Esa remisión presenta indudables ventajas, al permitir adaptar la política de desconexión digital a las propia naturaleza de la actividad productiva y particularidades de cada empresa, sin embargo, conlleva riesgos. Por un lado, el carácter potestativo con el que se remite a la negociación colectiva puede dar lugar a que no entre ésta a cumplir el rol que le ha sido asignado, quedando en consecuencia el trabajador expuesto a una manifiesta desprotección al no fijarse ni tan siquiera unos contenidos mínimos de carácter indisponible que permitan garantizar el derecho a la desconexión digital. Por otro lado, y como segundo posible riesgo, cabe señalar que este precepto reitera el contenido de la LPDP en lo referente al deber de elaborar una política interna. El problema en este caso no es dicha reiteración normativa, sino más bien la forma en la que se ha recogido. Y es que, la norma alude en primer lugar a la política interna (y con un carácter preceptivo) y posteriormente a la negociación colectiva (como hemos visto con una carácter potestativo). Pues bien, esta cuestión, dio lugar al origen de un debate doctrinal sobre el orden de aplicación de dichas remisiones<sup>525</sup>. Y, de hecho, está llegando también a nuestros tribunales. Así puede verse

---

<sup>524</sup> Véase art. 18.2 LTD.

<sup>525</sup> Así, hay autores que han abogado por un mayor peso y relevancia de la negociación colectiva que la que puede extraerse de un análisis literal del texto de la norma. En este sentido VELASCO PORTERO, T.: “Derecho a la desconexión digital”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, cit., pp. 406-407, en los siguientes términos: “entendemos que en el caso del trabajo a distancia no se está excepcionando la regulación establecida con carácter general para todos los trabajadores en la LOPD, y la negociación colectiva tiene que ocuparse de concretar las modalidades de ejercicio del derecho, en cuyo marco se elaborará posteriormente la política concreta de desconexión por medio del poder de dirección del empresario previa audiencia con la representación legal de los trabajadores. No es por tanto una mera posibilidad, como podría dar a entender una interpretación demasiado literal y no sistemática de la LTD”. Mientras que otros sostienen sobre la base de dicha redacción que “tampoco parece que se pueda sostener que la efectividad de una política interna queda supeditada o condicionada a la previa existencia de una regulación convencional, pues no debemos de olvidar que mientras que la política empresarial se configura como una obligación, la intervención de la negociación colectiva carece de naturaleza obligatoria, podrán o no los agentes sociales en los procesos de negociación regular o no la desconexión. De lo anteriormente afirmado, no sería razonable negar eficacia a una política interna por el hecho de no haberse contemplado previamente la desconexión en el convenio colectivo de aplicación o en un acuerdo de empresa, cuando se ha establecido una obligación para el empresario que éste debe acometer si no quiere incurrir en una infracción de norma”. En este sentido véase GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dirs.) *et al: La reordenación del tiempo de trabajo*, cit., pp. 454-455 y GOERLICH PESET, J.M.: “La negociación colectiva como instrumento de concreción del uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

en la SAN 44/2022, de 22 de marzo. Mediante dicho pronunciamiento entró la Sala a analizar parte de las cláusulas que conformaban un acuerdo de trabajo a distancia que una empresa ofertaba a sus trabajadores. Dentro de las mismas, cabe destacar aquella que aludía al derecho a la desconexión digital, la cual venía a recoger lo siguiente:

*“El Trabajador tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.*

*Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador”.*

Pues bien, la misma es finalmente declarada nula por el tribunal en los siguientes términos *“obvio es, que ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.* Este pronunciamiento ha sido duramente criticado por la doctrina *“porque el convenio aplicable nada establece y no se puede vincular la validez de dicha cláusula, aunque sea un límite a la desconexión, a su previsión en el convenio, cuando el empresario tiene una obligación frente a la ausencia de deber<sup>526</sup>”.*

Sobre esta cuestión se ha pronunciado de nuevo recientemente dicha sala por medio de la SAN 2119/2024, de 6 de mayo, en la cual, se ha venido a afirmar que *“la LOPD distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. Mientras que la elaboración de las primeras se encuentra encomendada en la empresa, previa audiencia a la RLT, la regulación del*

---

<sup>526</sup> GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dirs.) *et al: La reordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 455.

*ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva y, en su defecto al acuerdo de empresa...En nuestro caso resulta que la empresa ha elaborado de forma unilateral una política de desconexión digital, si bien, con carácter previo a la misma, se ha dado a la representación de los trabajadores la preceptiva audiencia previa a su implantación., con antelación suficiente para que se emitiera el informe correspondiente<sup>527</sup>”.*

Por lo tanto, no cabe duda de que nos encontramos ante un punto de desencuentro legal, doctrinal y jurisprudencial que debe de ser objeto de corrección ante la inseguridad jurídica y nocivas consecuencias que de ello se deriva. Y es que, a lo que aboca el primero de los pronunciamientos judiciales analizados es que las empresas respalden el incumplimiento que ya venía teniendo lugar de la obligación legalmente establecida de establecer una política interna en el mero hecho de que no haya entrado el convenio colectivo a regular este derecho<sup>528</sup>, y no sin razón<sup>529</sup>, puesto que, como hemos visto, nuestros tribunales parecen dotar el desarrollo realizado por la negociación colectiva de un carácter preceptivo que no puede extraerse actualmente en ningún modo de la letra de la ley.

De este modo, estas son todas las novedades que la LTD incorpora en materia de desconexión digital, pudiendo en consecuencia afirmarse sin reservas que las mismas no son suficientes en aras de garantizar posibles intromisiones y vulneraciones del derecho de los trabajadores al descanso y a la desconexión digital<sup>530</sup>. De hecho, ni tan siquiera se

---

<sup>527</sup> Véase FD séptimo de la SAN 2119/2024, de 6 de mayo.

<sup>528</sup> Entre otros, han evidenciado esta situación MARTÍN ESTEBARANZ, E.: “Derecho a la desconexión digital en el trabajo: una mirada desde el compliance y la igualdad”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, cit., p. 55; MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: “La política empresarial de desconexión digital el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración”, en *Lex social: revista de los derechos sociales*, cit., p. 4 o MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, cit.

<sup>529</sup> Precisamente, entre las razones del incumplimiento de las empresas de la obligación de elaborar una política interna evidenciadas por la doctrina cabe destacar la siguiente: “escudarse en que el convenio colectivo de aplicación aun no regula nada al respecto (en todo caso, no justifica incumplir la obligación de elaborar un protocolo de desconexión digital”. En este sentido, véase MARTÍN ESTEBARANZ, E.: “Derecho a la desconexión digital en el trabajo: una mirada desde el compliance y la igualdad”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 55.

<sup>530</sup> De hecho, tal es así que incluso la doctrina se ha planteado la necesidad de aprobar dicho precepto, dada la trascendencia mínima que este presenta en el marco de la protección del derecho a la desconexión digital.

recoge una sanción específica que permita disuadir posibles conductas infractoras<sup>531</sup>, quedando por lo tanto dicho deber prácticamente vacío de contenido al no acompañarse de un adecuado y suficiente sistema sancionador<sup>532</sup>. No obstante, no puede desconocerse el avance que, pese a ello, supone el establecimiento de un artículo específico y diferenciado dirigido a garantizar el derecho a la desconexión digital en materia de teletrabajo, puesto que ello permite al menos comprobar que el legislador es consciente de los particularidades y dificultades presentes a la hora de proteger este derecho en el marco de modernas formas de trabajo como es el teletrabajo<sup>533</sup>.

Si bien este precepto es el único dirigido de manera expresa y diferenciada a normar el derecho a la desconexión digital, pueden evidenciarse otras disposiciones en el marco de la LTD que, aun cuando sean de manera indirecta, inciden de forma relevante en la protección de este derecho.

Así, en primer lugar, cabe resaltar el art. 7 LTD, el cual, entre el contenido mínimo que debe de presentar el acuerdo de trabajo a distancia añade el “*horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad*”. Ambos conceptos presentan un papel central en la garantía del derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo. Ello encuentra su justificación precisamente en la flexibilidad que, como indicamos anteriormente, tradicionalmente se le ha venido asociando a esta forma de trabajo y que ha creado la concepción de que permite trabajar en cualquier

---

Véase GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.) *et al: La reordenación del tiempo de trabajo*, cit., p. 439.

<sup>531</sup> Bien es cierto que ello no impide que se enmarque esta vulneración dentro de los tipos de sanciones ya existentes en nuestra normativa legal. Así, la doctrina ha venido entendiendo que el incumplimiento de dicho derecho a la desconexión digital puede enmarcarse en el art. 7.5 LISOS. En este sentido véase GIL PLANA, J.: “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, cit., p. 250. O también en los arts. 8.11, 11.4 y 12.1 LISOS. Al respecto MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital en España un análisis de su regulación legal y convencional”, cit., pp. 99-100.

<sup>532</sup> Sobre esta cuestión véase MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital en España un análisis de su regulación legal y convencional”, cit., pp. 92, quien de manera muy clara afirma que “la no fijación del derecho (delimitación de contenidos) y la no imposición de garantías (medidas o sanciones concretas para las empresas incumplidoras) hace que el valor práctico del derecho quede diluido, convertido más en un deseo que en una realidad”.

<sup>533</sup> Véase MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, cit., p. 34.

momento del día. No obstante, ello supone una confusión con formas de trabajo que trascienden la figura del teletrabajo y que se acercan más al Smart working o al trabajo ágil en los términos concebido en el régimen jurídico italiano. En el caso del teletrabajo la particularidad que permite diferenciarlo del trabajo desempeñado en los centros empresariales no es la inexistencia de límites temporales en la jornada de trabajo o la absoluta flexibilización de la misma, sino por el contrario el papel central que en desarrollo de la labor productiva tienen las TICS. Por ello, debe de existir en el caso del teletrabajo una jornada mínima que debe de ser respetada por el trabajador, sin perjuicio de las posibles flexibilizaciones horarias que puedan pactarse<sup>534</sup>. Como consecuencia de ello, el llamamiento realizado por el art. 7 LTD resulta esencial, al permitir fijar las líneas divisorias de la vida profesional y personal del trabajador y, con ello, determinar en qué momento puede el empresario dirigirse al mismo a través de los medios telemáticos<sup>535</sup>.

Por otro lado, en lo que respecta al tiempo de disponibilidad cabe partir diferenciando las nociones de disponibilidad y conectividad. Así, por la primera se entiende “un tiempo dependiente o subordinado sin ocupación efectiva, en el que el trabajador no sólo tiene limitada su libertad de acción y de movimiento, sino también la realización de otra actividad lucrativa fuera del horario habitual<sup>536</sup>”. Por lo tanto, si en dicho periodo de tiempo el empresario contacta con la persona trabajador, esta tiene la obligación de responder al encontrarse en un periodo de tiempo considerado como dependiente y no como tiempo libre<sup>537</sup>. Por el contrario, la conectividad presenta un

---

<sup>534</sup> Véase art. 13 LTD. Esta cuestión ya había venido siendo apreciada por la doctrina, entre otros, así lo entendió TODOLÍ SIGNES, A.: “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021. [Recurso de acceso digital], al disponer que “la normativa parece decantarse por una «prohibición» de un teletrabajo sin horarios delimitados”.

<sup>535</sup> Sin importar en este punto la naturaleza de medio tecnológico empleado para dicha comunicación, FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, C.: “Los nuevos derechos digitales llegan a los convenios colectivos”, *Diario La Ley*, núm. 49, 2021, p. 25.

<sup>536</sup> SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, *cit.*, p. 190.

<sup>537</sup> Es doctrina del TJUE que “*el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario, debe considerarse tiempo de trabajo*”. Véase STJUE, de 21 de febrero de 2018, Matzak.

carácter voluntario por parte del trabajador y se corresponde con la tendencia a revisar continuamente los dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo<sup>538</sup>.

Por lo tanto, y una vez realizada dicha distinción terminológica, puede afirmarse que el tiempo de disponibilidad debe ser pactado expresamente entre las partes y recogido en el acuerdo de trabajo a distancia<sup>539</sup>. Si bien, el problema con el que nos encontramos en la regulación del tiempo de disponibilidad es que no se fijan máximos legales que permitan la efectiva protección del derecho al descanso, así como tampoco sanciones para el empresario en caso de vulneración del tiempo máximo pactado. Ante esta situación, cobra de nuevo una gran importancia lo pactado por las partes en el acuerdo de teletrabajo, así como también los límites fijados en los convenios colectivos. Para tratar de paliar esta situación, se prevé en la ya citada propuesta de Directiva de Derecho a la Desconexión el establecimiento de medidas específicas para la protección de este derecho y de sanciones en caso de incumplimiento<sup>540</sup>. Sin embargo tres años más tarde esta Directiva no ha llegado a materializarse, no existiendo todavía un marco normativo común aplicable en el ámbito europeo en materia de desconexión digital.

Otro de los preceptos a los que cabe hacer alusión es al art. 14 LTD, mediante el cual se entra a regular el registro horario. Este presenta una indudable relevancia a la hora de garantizar el derecho a la desconexión digital, pues permite llevar un control sobre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo. Ello permite evadir tanto el denominado destajo tecnológicos como el continuo presentismo digital<sup>541</sup> y, del mismo modo, contribuye a la consecución de otros de los objetivos que tradicionalmente se ha perseguido por medio de esta forma de trabajo, siendo este el de la conciliación.

---

<sup>538</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, en *Boletín informativo del observatorio de riesgos psicosociales. UGT*, núm. 28, 2018, p. 9.

<sup>539</sup> Véase el art. 7 y 16 LTD.

<sup>540</sup> En dicha propuesta de Directiva se prevé una inversión de la carga a favor de los trabajadores en materia de desconexión digital, de modo que “*en caso de que los trabajadores presenten ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente unos hechos que permitan establecer la presunción de que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido o intentado ejercer su derecho a la desconexión, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer en el empleador*”.

<sup>541</sup> Vid. ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Revista Lan Harremanak*, núm. 40, 2020, p. 185.

## 2.2. El desarrollo del derecho a la desconexión digital en el marco convencional

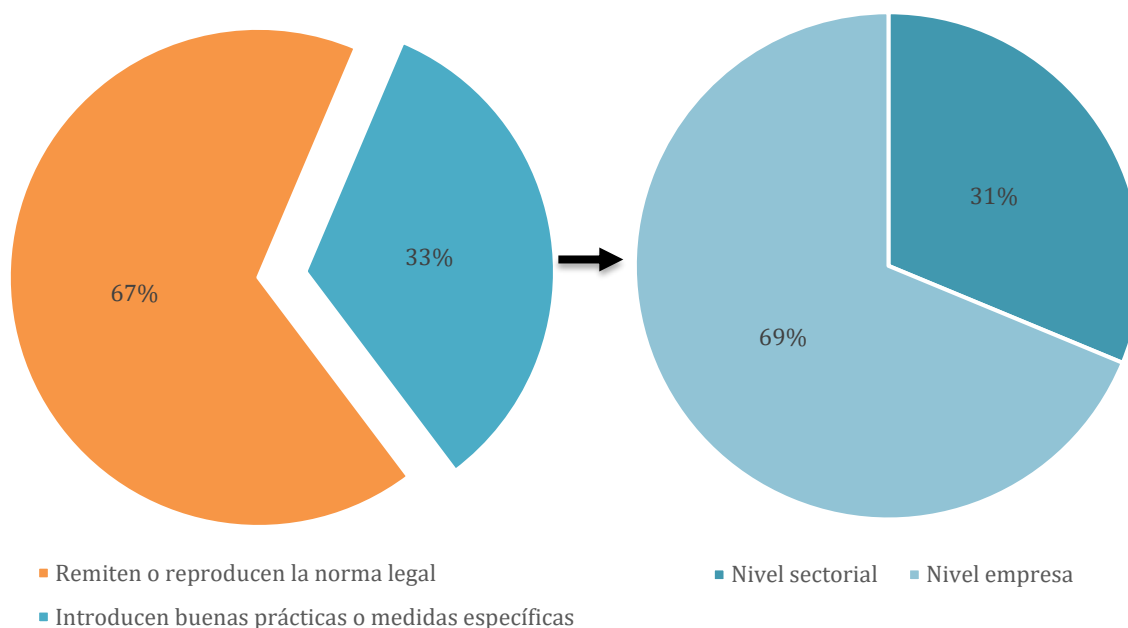
Pues bien, ante los amplios llamamientos que, tal y como hemos visto, realiza el legislador a la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo cabe ahora detenerse a analizar cuál es el tratamiento real que en dicho plano se le está dando a esta importante materia.

En primer lugar, se ha detectado que cada vez son más los convenios que hacen alusión al derecho a la desconexión digital, entren o no posteriormente a regular la figura del teletrabajo. No obstante, un examen más detallado del contenido de dichos convenios muestra que la mayoría de los mismos se limitan a remitir o reproducir la normativa legal<sup>542</sup> o a realizar una declaración de intenciones sin que esta vaya acompañada de medidas efectivas que permitan garantizar el cumplimiento de este derecho<sup>543</sup>, siendo residuales los que realmente entran a recoger buenas prácticas o medidas específicas que permitan garantizar una mayor protección a las personas trabajadoras en general y, en particular, a los que prestan sus servicios a distancia.

---

<sup>542</sup> Entre otros así puede verse en el Convenio Colectivo de LIDL Supermercados S.A.U., en el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, S.A., en el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en el Convenio colectivo provincial de Granada de oficinas y despachos, en el Convenio colectivo para la industria fotográfica, etc.

<sup>543</sup> *Vid.* Convenio colectivo de Heineken España, S.A.

**Gráfico 4.** Convenios colectivos que regulan la desconexión digital

**Fuente:** elaboración propia.

Del mismo modo, aun cuando la normativa legal en materia de teletrabajo impone un *deber* al empresario en la garantía de este derecho, un análisis convencional en profundidad permite ver que realmente ninguno de los convenios colectivos analizados recoge medidas sancionadoras que ejerzan un efecto disuasorio y/o punitivo<sup>544</sup>. Es más, en algunos convenios la regulación parece aducir todo lo contrario. Así puede verse en el Convenio colectivo de Carbuos Vía Augusta Logistics, S.L., al disponer que “*las partes firmantes reconocen y formalizan el derecho a la desconexión digital como un derecho, y no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras..., esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán por qué obtener respuesta alguna hasta el día hábil posterior*”<sup>545</sup>.

<sup>544</sup> Esta cuestión ha venido siendo duramente criticado por la doctrina. Entre otros, véase. REDONDO TORRES, D.: “Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 260, 2023. [Recurso de acceso digital]

<sup>545</sup> En términos similares puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española - Asamblea Provincial de Alicante- al disponer que “*Cruz Roja reconoce que el derecho a la desconexión*”



Por otro lado, sigue siendo común recoger como excepción al derecho a la desconexión digital la posible concurrencia de circunstancias extraordinarias sobrevenidas o de fuerza mayor. Sin embargo, sigue sin acompañarse de una delimitación de dichos supuestos. De modo que, el número de casuísticas y supuestos que pueden englobarse dentro de dicha excepción resulta sumamente amplio<sup>546</sup>. Cabe destacar al respecto que, pese a ello, es posible encontrar también en este punto medidas interesantes incorporadas en la negociación colectiva, como es la necesidad de que en caso de concurrir dichas circunstancias se contacte con *“la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento”*<sup>547</sup>.

No obstante, como aspecto positivo, algunos convenios colectivos incorporan un listado de medidas específicas o buenas prácticas que consideramos que resultan favorables de cara a la garantía de este derecho<sup>548</sup>:

- El reconocimiento expreso de la prohibición de imponer sanciones o represalias por el ejercicio del derecho a la desconexión digital<sup>549</sup>.
- El reconocimiento del derecho a no atender a los dispositivos digitales por motivos laborales fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada<sup>550</sup>.

---

*digital no es una obligación extensible a todas las personas trabajadoras, lo que implica que quienes realicen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, pero deben asumir que no recibirán respuesta hasta el periodo hábil posterior”.*

<sup>546</sup> Un buen ejemplo de ello puede encontrarse en el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, al aludir al respecto a los *“supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”*.

<sup>547</sup> Véase el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. En términos similares, poniendo también el foco de atención como medio de comunicación en la llamada telefónica, véase el VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>548</sup> Véase LÓPEZ VICO, S.: *“Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm.1, 2024, pp. 120-121.

<sup>549</sup> En estos términos véase el Convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U., etc.

<sup>550</sup> *Cfr.* Convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid o el Convenio Colectivo de Quirón Prevención S.L.U.

- El derecho a no responder a las comunicaciones de carácter laboral recibidas una vez finalizada la jornada laboral<sup>551</sup>.
- La concreción del tramo horario en el que no se podrán realizar comunicaciones<sup>552</sup>.
- La concreción de los dispositivos utilizados para el trabajo que quedan incluidos en el marco del derecho a la desconexión digital y que, en consecuencia, no deben de ser atendidos fuera del tiempo de trabajo<sup>553</sup>.
- Potenciar que las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realicen en el marco de la jornada de trabajo<sup>554</sup>.
- Elaborar de una guía de recomendaciones sobre el uso eficiente del correo electrónico<sup>555</sup>.
- Una adecuada planificación y organización de las convocatorias de cursos de formación o reuniones para evitar que tengan lugar fuera de la jornada de trabajo y sean conocidas con suficiente tiempo<sup>556</sup>.

---

<sup>551</sup> Vid. Convenio colectivo del grupo Generali España o el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

<sup>552</sup> Véase el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, el cual dispone que “no se realizarán..., llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos”. En términos similares puede encontrarse también en el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U.

<sup>553</sup> Así puede verse en el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito al disponer que se incluirán “todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse”.

<sup>554</sup> Cfr. El VII Convenio colectivo del grupo Generali España.

<sup>555</sup> Vid. El Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, en el que se alude a la programación de respuestas automáticas fuera del horario de trabajo, envío retardado de correos, etc. En este mismo sentido lo recoge el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>556</sup> Vid. El Convenio colectivo del grupo Generali España, el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003 A.I.E., el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, etc. Especialmente interesante resulta en este punto la buena práctica incorporada en el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro en virtud de la cual “las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo, mes de agosto y semana de la fiesta mayor en cada localidad”.

- Promover la desconexión de los dispositivos tecnológicos durante las reuniones y fijar un horario recomendable para la celebración de las mismas<sup>557</sup>.
- Incluir la posibilidad de utilizar videoconferencias y audioconferencias como vía para fomentar la realización de las reuniones en el horario de trabajo y ahorrar tiempos de desplazamientos<sup>558</sup>.
- Acciones formativas e informativas al personal sobre Gestión del Tiempo y sensibilización sobre los riesgos inherentes a un inadecuado uso de las TIC<sup>559</sup>.
- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible<sup>560</sup>, etc.
- Involucrar a los responsables y superiores de los trabajadores en materia de desconexión digital<sup>561</sup>.

### **3. El derecho a la intimidad, la protección de datos personales y el ejercicio de los poderes de vigilancia y control del empresario en el marco del teletrabajo**

Otro de los posibles riesgos que surgen en la implementación del teletrabajo lo encontramos en la incidencia que esta forma de trabajo puede tener en la protección del derecho a la intimidad del trabajador. Su fundamento se encuentra en diversas razones. Una de ellas es el lugar de desarrollo del trabajo, y es que, como ya se indicó en capítulos anteriores, aun cuando en nuestro país se fija la posibilidad de llevar a cabo el desempeño de la labor productiva tanto “*en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta*”, en la práctica ha venido predominando el teletrabajo desde el domicilio del trabajador. Ello, de manera irremediable, incide y condiciona diversos aspectos centrales en el marco de toda relación laboral como es el control en materia de PRL, el

---

<sup>557</sup> Cfr. VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>558</sup> Véanse el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro y el VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>559</sup> Cfr. El VII Convenio colectivo del grupo Generali España, el Convenio Colectivo de la empresa Cajasar Banco S.A.U., el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, etc.

<sup>560</sup> Cfr. El Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

<sup>561</sup> Por ejemplo, como lo hacen el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. o el Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española -Asamblea Provincial de Alicante-, evidenciando expresamente la necesidad de que los superiores jerárquicos se abstengan requerir respuesta a las comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo.

ejercicio de los poderes empresariales de control y vigilancia y, también en materia de protección de datos de carácter personal y de carácter empresarial. Efectivamente, el uso de dichas herramientas hace que se genere una gran cantidad de datos de diversa naturaleza: “laborales, comerciales, divulgativos, de investigación...”<sup>562</sup>, cuyo tratamiento y utilización por parte del empresario llevará aparejado necesarios límites al permitir el acceso del empresario a la esfera personal de desenvolvimiento del trabajador<sup>563</sup>. Asimismo, y en relación a dichos poderes empresariales, cabe destacar que las TICS abren un amplio abanico de posibilidades a la hora de ejercer el control y vigilancia por parte del empresario, hasta el punto de que, más que limitar su contenido como consecuencia del distanciamiento de la persona trabajadora de los centros empresariales, nos encontramos gracias a dichas herramientas tecnológicas ante un posible control más *certero, directo e invasivo*<sup>564</sup>.

Por lo tanto, de ello puede extraerse una primera idea clave, el análisis de la incidencia que ha tenido, y que tendrá, el teletrabajo en el derecho fundamental a la intimidad no puede realizarse de manera aislada, sino que necesariamente debe de llevarse a cabo junto con el estudio del ejercicio del derecho –u obligación<sup>565</sup>- de control empresarial.

---

<sup>562</sup> LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Estudio preliminar: La garantía de la privacidad de las personas trabajadoras ante el proceso de transformación digital” en LÓPEZ AHUMADA, J.E. (Dir.) *et al: La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: Políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2023. [Recurso de acceso digital]

<sup>563</sup> Vid. BAZ RODRÍGUEZ, J.: “Geolocalización, dispositivos móviles y trabajo ubicuo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 11, 2020, p. 3.

<sup>564</sup> Entre otros, así lo han recogido THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo, cit.*, p. 27; MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTES, J.C. (Dirs.) *et al: Derechos laborales fundamentales inespecíficos, cit.*, p. 270 y GOÑI SEIN, J.L.: “El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”, en *Revista de Derecho Social, cit.*, p. 27, disponiendo este último muy acertadamente que “la digitalización ha abierto la puerta a analizar la experiencia completa del trabajador en la empresa y fuera de la misma, prácticamente sin límite alguno”.

<sup>565</sup> Así lo ha calificado DE CASTRO MARÍN, E.: “El poder de control empresarial tras la promulgación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021, p. 338., cuando dispone “a partir de la entrada en vigor de la nueva regulación legal, el estricto cumplimiento de las reglas en materia de tiempo de trabajo, de prevención de riesgos laborales o de garantía de los derechos digitales, va a incidir en las facultades de control empresarial, hasta el punto de convertir este derecho también en correlativa obligación”.

No resulta baladí en este punto detenerse a recordar el cambio de concepción y relevancia que en el marco de la regulación del trabajo remoto ha sufrido el ejercicio de dichos poderes empresariales de control y vigilancia. Como vimos, el art. 13 LET al regular la noción de trabajo a domicilio entendió como tal “*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*”. Por lo tanto, y en los términos recogidos en el citado precepto, en dicho momento histórico la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora se asociaba al mismo tiempo a la *ausencia de vigilancia*. Sin embargo, con la posterior aprobación del ET se suprimió dicho rasgo, como consecuencia de la introducción ya en dicho momento de la más moderna figura del trabajo a distancia. Finalmente, con la promulgación de la LTD, no cabe duda de que se ha dejado atrás la concepción de que el trabajo fuera de los centros empresariales, o de manera más concreta, en el lugar elegido por la persona trabajadora (especialmente en su domicilio) supone que el mismo se realiza sin vigilancia, ya que por un lado, su bien “no existe un control directo ni constante..., sí puede existir una cierta vigilancia, pues sin la misma, no se estaría ante una auténtica relación laboral al faltar la nota de dependencia<sup>566</sup>”. Y, por otro, el papel preminente que en el teletrabajo ocupan las TICS hace que aumenten, como ya hemos adelantado, considerablemente los métodos que el empresario puede adoptar para ejercer dicho control. A título ejemplificativo, el mismo podrá recurrir a la “monitorización de los ordenadores, el control sobre la navegación en internet, o del correo electrónico, el acceso a las redes sociales, o el tratamiento automatizado de información<sup>567</sup>...”.

La segunda idea clave que debemos de destacar es que el derecho a la protección de datos, lejos de lo que cabría pensar, no se encuentra englobado dentro del derecho a la intimidad anteriormente analizado, sino que por el contrario se trata de un “derecho autónomo y diferenciado de aquel, desde el originario diseño constitucional (art. 18.4

---

<sup>566</sup> Vid. POQUET CATALA, R.: “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 8, núm. 1, 2018, p. 119.

<sup>567</sup> DE CASTRO MARÍN, E.: “El poder de control empresarial tras la promulgación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, cit., p. 340.

CE)<sup>568</sup>”. Esta misma interpretación ha venido siendo sostenida desde hace años por nuestros tribunales, así lo recogió de manera clara la STS de 23 de Octubre de 2018 al disponer la misma que “*una cosa es el derecho al secreto de las comunicaciones blindado en el art. 18.3 CE; otra la intimidad; y otra el derecho a la autodeterminación informativa. Hay puntos comunes e interferencias pero su reconocimiento constitucional está diferenciado. Eso arrastra a regímenes legales no idénticos*”. Concretamente, las funciones de ambos derechos difieren, siendo la del derecho a la intimidad, en definitiva, la de “proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir de todo conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad, mientras que el derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado<sup>569</sup>”. Sin embargo, como veremos a continuación, tanto el ámbito europeo como en el nacional parece que el legislador se ha inclinado por regular conjuntamente ambos derechos<sup>570</sup>. Es por ello que, al centrarse el presente estudio en el examen jurídico crítico de la regulación legal actualmente existente en materia de teletrabajo, analizaremos conjuntamente los tres derechos citados.

Del breve análisis realizado pueden entreverse ya los grandes retos que plantea la adopción del teletrabajo y los problemas derivados de ellos. Pues bien, llegados a este punto, cabe entrar a analizar el tratamiento que en el plano europeo y nacional se le ha dado a esta materia con el fin de poder determinar si dicha protección es suficiente para garantizar la seguridad integral de las personas teletrabajadoras en nuestro país.

---

<sup>568</sup> Véase MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTES, J.C. (Dirs.) *et al: Derechos laborales fundamentales inespecíficos, cit.*, p. 270.

<sup>569</sup> *Cfr.* POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico, cit.* [Recurso de acceso digital].

<sup>570</sup> *Cfr.* POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico, cit.* [Recurso de acceso digital].

### 3.1. La regulación jurídica de los derechos a la intimidad, a la protección de datos y deberes empresariales de control y vigilancia en el plano europeo

En primer lugar la DUDH recoge una alusión genérica al necesario derecho a la intimidad de la persona en todos los planos de su vida, al recoger el art. 12 de dicha norma que “*nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia*” y en términos similares en el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 -en adelante CPDHLF-.

Posteriormente, la CDFUE, recogió en su art. 8 el derecho de toda persona a la protección de datos de carácter personal y, en consecuencia, a que los mismos sean tratados “*de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley*”<sup>571</sup>. Y, del mismo modo, “*a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación*”<sup>572</sup>.

De manera más específica, y aunque se trate como hemos visto de un texto no vinculante, cabe destacar lo dispuesto por el AMET. Este acuerdo alude a todos los derechos objeto de análisis así, en materia de control empresarial y de protección del derecho a la intimidad recoge el deber del empresario de “*respetar la vida privada del teletrabajador*”. Especificando que si el mismo establece un sistema de vigilancia, deberá en todo caso, ser proporcional al objetivo que se persiga y de igual modo ser introducido conforme a lo dispuesto en la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización. Por otro lado, en materia de protección de datos vino a establecer que “*corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales*”, debiendo de informar para ello del empresario a la persona trabajadora “*de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento*”.

---

<sup>571</sup> Véase art. 8.2 CDFUE.

<sup>572</sup> *Ibidem*.

También el PEDS hizo alusión a algunos de estos derechos, concretamente al de protección de datos, al disponer que *“los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo”*.

Como puede apreciarse, el mayor desarrollo normativo en el plano europeo se produjo especialmente en materia de protección de datos de carácter personal, cuestión que quedó claramente reflejada en la aprobación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE -en adelante RGPD-. Concretamente, el art. 88 del RGPD recoge el tratamiento de datos en el ámbito laboral, instando a los Estados miembros para que establezcan *“medidas adecuadas y específicas”* para garantizar la protección de los derechos fundamentales que pueden verse afectados por la obtención de datos personales.

En fechas más recientes, la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión se ha pronunciado sobre la protección del derecho a la intimidad, disponiendo que la utilización de los nuevos dispositivos electrónicos en el trabajo a distancia no deben de ser vistos por los empresarios como una oportunidad para realizar un control y vigilancia de los empleados de carácter exhaustivo y sistemático. Así, entre otras medidas, se pide tanto a los interlocutores sociales como a otros órganos con autoridad para ello que *“velen por que los instrumentos de supervisión laboral solo se utilicen cuando sea necesario y proporcionado y garanticen el derecho a la intimidad de los trabajadores y a la autodeterminación en su trabajo”*. En particular, se dispone en este texto que el hecho de que se permita a los trabajadores utilizar los dispositivos proporcionados por la empresa también para fines privados no supone que se le otorgue el derecho al empleador de *“acceder a los metadatos ni al contenido de las comunicaciones”*.

También en dicho año, el Dictamen del CESE sobre los retos del teletrabajo<sup>573</sup>, resaltó entre los posibles riesgos derivados del teletrabajo aquellos relacionados con la

---

<sup>573</sup> CESE: “Dictamen sobre los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, *cit.*



ciberseguridad, recogiendo en consecuencia la necesidad de “*adoptar todas las medidas necesarias para proteger los datos relativos al teletrabajo, en particular los datos personales de los teletrabajadores*”. Asimismo, alude a esta cuestión al evidenciar el crecimiento detectado de los sistemas de vigilancia, control y seguimiento de la actividad realizada por los trabajadores.

Finalmente, es fundamental (y así lo señala la propuesta para la Directiva de Derecho a la Desconexión) comprender que “*el consentimiento de un empleado al tratamiento de sus datos personales no puede considerarse normalmente como otorgado libremente y, por lo tanto, no es válido, ya que existe un claro desequilibrio de poder entre el titular de los datos (el trabajador) y el responsable del tratamiento (del lado del empleador)*”.

### 3.2. Regulación jurídica del derecho a la intimidad en el ámbito nacional

Centrándonos ahora en el plano nacional, cabe partir de lo establecido en nuestra norma magna, en la cual el derecho a la intimidad se recoge como un derecho fundamental. Concretamente, se encuentra recogido en el art. 18 CE el cual establece que “*se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*”, especificando en su párrafo cuarto que “*la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos*”. Esta limitación encuentra su justificación en el hecho de que los derechos fundamentales del trabajador no pueden quedar vulnerados o eliminados por la existencia de un vínculo contractual laboral con el empresario<sup>574</sup>. En lo referente a los poderes de control y vigilancia del empresario, aun cuando no se aluda de manera expresa

---

<sup>574</sup> Vid. GODINO REYES, M.: *Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, cit., p.103. En el mismo sentido se ha pronunciado DE CASTRO MARÍN, E.: “El poder de control empresarial tras la promulgación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, cit., pp. 348-349, al disponer que “ningún derecho fundamental es absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes. En estos términos, cualquier limitación de estos derechos en aras del control empresarial no debería obstruirlo más allá de lo razonable..., siendo así a la hora de enjuiciar la legalidad de una conducta empresarial de control de la actividad laboral desde la perspectiva constitucional, los órganos judiciales deberán preservar el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, atendiendo al necesario equilibrio de intereses a través del juicio de proporcionalidad, que se desdobra a su vez en los de idoneidad, necesidad y proporcionalidad”.

a los mismos, podríamos enmarcarlos en el derecho a la libertad de empresa plasmado en el art. 38.1 CE.

Pues bien, centrándonos ya en nuestra normativa laboral son varios los preceptos que resultan de interés en esta materia. En primer lugar, el art. 4. 2 e) ET recoge el derecho de todos los trabajadores a que se respete su intimidad, independientemente de que el trabajo se realice mediante el uso de dispositivos electrónicos o analógicamente. Por otro lado, reconoce el art. 20 ET que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*. Poderes que, con el fin de garantizar *“el pleno ejercicio de los derechos fundamentales en la realidad digital<sup>575</sup>”*, fueron posteriormente matizados con la aprobación de la LPDP mediante la incorporación del art. 20 bis ET, en virtud del cual se reconoce el derecho de los trabajadores *“a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador..., y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización”*, remitiéndose para la garantía de estos derechos al contenido de la propia LPDP.

Así, parte el art. 87 LPDP reconociendo el derecho de los trabajadores a *“la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador”*, limitando en consecuencia el acceso del empresario al contenido de los mismos solo a *“efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”*. El problema que nos encontramos en este punto, es que, en aras de conseguir dicho objetivo, la norma no establece ninguna medida específica, sino que por el contrario remite el establecimiento de los criterios de utilización de dichos medios al empresario, fijando como única garantía la necesidad de que en su concreción este respete *“los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente<sup>576</sup>”* y, por otro lado, de informar a los trabajadores de los

---

<sup>575</sup> Tal y como se recoge en la exposición de motivos de la LOPD, siendo esta la ley mediante la cual se modificó el Estatuto de los Trabajadores introduciendo el art. 20 bis ET.

<sup>576</sup> Véase art. 87.3 LPDP.

mismos<sup>577</sup>. Asimismo, no fija la norma en ningún caso la necesidad de abrir un periodo de negociación con los representantes de los trabajadores, sino solo de garantizar en su elaboración la «participación» de los mismos. Realmente, con lo que nos encontramos aquí es con la obligación, nuevamente, de que la empresa realice una política o protocolo ahora en materia de protección de datos<sup>578</sup>, sustituyéndose la alusión que se realizaba en el marco del protocolo en materia de desconexión digital a la necesidad de una audiencia previa con los representantes de los trabajadores por una *participación* en su elaboración por parte de estos<sup>579</sup>.

Además, junto a dicho uso profesional de los medios aportados por el empresario, podemos encontrarnos con la casuística de que se permita también el uso privado de los mismos por parte de la persona trabajadora. En dicho caso, como es evidente, la protección del derecho a la intimidad torna aún más compleja. Como consecuencia de ello, prevé el art. 87.3 LPDP en su párrafo segundo que en dicho caso el acceso por parte del empresario a dichos dispositivos “*requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados*”.

Por otro lado, se recoge también en el art. 89 LPDP, el derecho a la intimidad de cara al posible uso de dichos dispositivos por parte del empresario para la videovigilancia. Así, se autoriza a los empresarios a dicha forma de control siempre y cuando realicen un preaviso a las personas trabajadoras y a sus representantes, debiendo de ser este además expreso, claro y conciso. Pudiéndose aplicar ciertos matices en caso de la captación

---

<sup>577</sup> Como consecuencia de ello, no resulta extraño que el mismo haya sido criticado por la doctrina por su «laxitud» en la regulación de esta importante materia. *Cfr.* SANGUINETI RAYMOND, W.: “Intimidad del teletrabajador y control del empresario” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, SANGUINETI RAYMOND, W.: “Intimidad del teletrabajador y control del empresario” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 85, 2022. [Recurso de acceso digital]

<sup>578</sup> Véase POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *cit.* [Recurso de acceso digital].

<sup>579</sup> En este sentido ha entendido la doctrina que, “no hay obligación de negociar y de llegar a un acuerdo con esta, sólo se deben respetar sus derechos de información y consulta ex art. 64 ET”. Así puede verse en MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Los dispositivos digitales en el ámbito laboral” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al.* *Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

flagrante de un acto ilícito por la persona trabajadora<sup>580</sup>. En el mismo sentido, permite nuestro legislador sobre la base de dicha norma la grabación de sonidos “*cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad [y] el de intervención mínima*<sup>581</sup>”.

Por último, y estando cobrando este último un protagonismo creciente en nuestro modelo empresarial actual, se prevé en el art. 90 LPDP el derecho a la intimidad también en el caso del control mediante geolocalización de la persona trabajadora, debiendo para ello el empresario, también en este caso, de informar “*de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores..., y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos..., [y] del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión*”.

Pues bien, como puede imaginarse, en la aplicación de todos los preceptos citados en el marco del teletrabajo surgen numerosos interrogantes, especialmente si la labor productiva se desarrolla en el domicilio de la persona trabajadora, como son: ¿Puede el empresario utilizar la videovigilancia en el control del teletrabajo a domicilio? ¿Puede monitorizarse el ordenador a través del que se desarrolla la actividad productiva? ¿Vulnera el derecho a la intimidad utilizar la geolocalización para ver si la persona que teletrabaja efectivamente lleva a cabo la prestación del servicio en el lugar informado al empresario y sometido a la preceptiva evaluación en materia de PRL?, etc.

Precisamente, ante la relevancia de todas las dudas surgidas en el proceso de implantación del teletrabajo, se destinaron también en la normativa en materia de trabajo a distancia determinados preceptos a adaptar la normativa jurídico laboral a las particularidades de esta forma de trabajo.

Así, cabe partir señalando que la regulación contenida en el marco de la LTD en esta materia es mucho más general que la prevista en la LPDP<sup>582</sup>, no entrando la norma a

---

<sup>580</sup> Véase art. 89.1 LPDP.

<sup>581</sup> Véase art. 89.3 LPDP.

<sup>582</sup> Cabe señalar que, la especificidad que presenta esta norma, concretamente los artículos analizados en materia de derechos digitales, así como también la falta de un criterio homogéneo a la hora de tratar las mismas, encuentra su razón según nuestra doctrina, en el hecho de que la misma ha venido a recoger el estado que dicha cuestión presentaba en dicho momento en el marco de nuestra jurisprudencia. Mientras

diferenciar entre la videovigilancia, la grabación de sonidos o el control del uso de los medios facilitados para el desarrollo de la actividad productiva. Ello puede apreciarse de manera clara en el art. 22 LTD, el cual se limita a reconocer la posibilidad también en esta forma de trabajo de llevar a cabo el control y vigilancia de la actividad productiva realizada por la persona trabajadora a través de “*la utilización de medios telemáticos*”, con el único requisito de que para ello se respete “*en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*”. No obstante, como ya ha evidenciado la doctrina, poco o nada aporta dicho precepto en la protección jurídica del teletrabajador, puesto que más allá de respaldar legal y expresamente la introducción de dichos medios que, en realidad, ya venían siendo utilizados en la práctica, no recoge medidas o garantías específicas que permitan evitar posibles abusos empresariales<sup>583</sup>. Del mismo modo, resulta criticable la terminología empleada en este punto por el legislador, al aludir solo a los «medios telemáticos» a la hora de ejercer dicho control. Como se ha indicado en apartados anteriores, uno de los problemas de los que adolece en general la LTD es la falta de concreción de nociones centrales del marco de esta forma de prestación, como son a título ejemplificativo el de las TICS o el de medios y dispositivos telemáticos. Así, cabe acudir de nuevo en este punto a lo recogido en la RAE, la cual define el término «telemático» como “*perteneciente o relativo a..., la aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión de información computarizada*”<sup>584</sup>. Pues bien, como puede apreciarse, no se incluye, o al menos no de manera clara y expresa, en dicha definición otras posibles vías o herramientas utilizables en el marco del control

---

que por el contrario, la regulación más amplia de la LTD permite una mayor capacidad de adaptación de esta los nuevos retos planteados en el marco de la digitalización, robotización, introducción del control biométrico, etc. Al respecto véase GOERLICH PESET, J.M.: “La negociación colectiva como instrumento de concreción del uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dir.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>583</sup> Críticamente sobre esta cuestión se ha pronunciado SANGUINETI RAYMOND, W.: “Intimidad del teletrabajador y control del empresario” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital], sosteniendo el mismo que “el precepto se contenta con reproducir la vetusta referencia, subsistente desde la versión de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, al deber del empresario de guardar en la «adopción y aplicación» de todas estas medidas «la consideración debida» a la «dignidad del trabajador». Esta es, como salta a la vista, una alusión que remite al respeto de los derechos fundamentales del trabajador, a la que debió ser al menos reconducida. Cosa que no se hace, manteniendo la desfasada redacción original”.

<sup>584</sup> Véase RAE: “telemático”, disponible en: <https://dle.rae.es/telem%C3%A1tico>

empresarial y que pueden incidir de manera relevante en la protección de los derechos de los teletrabajadores, como ocurre por ejemplo con el control realizado mediante inteligencia artificial o controles biométricos. En relación al primero de ello, sin embargo, sí encontramos referencias en otros puntos de la norma, aludiendo el art. 17 LTD al “control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos”. De este modo, la falta de una previsión y regulación expresa de estas cada vez más avanzadas e invasivas formas de control supone una clara laguna en la norma que debería haber sido abordada por el legislador<sup>585</sup>.

Como podemos ver, este artículo reproduce de manera prácticamente literal el contenido del artículo 20.3 ET, añadiendo únicamente que dicho control podrá realizarse incluso por medios telemáticos. No obstante, dicho matiz lo que ha hecho es introducir una obviedad en nuestra opinión, ya que en el teletrabajo, realizado en la mayoría de los casos en el domicilio del trabajador, la única forma (prácticamente) en la cual puede realizarse el control empresarial implica la utilización de los dispositivos electrónicos<sup>586</sup>. Por lo tanto, de la propia naturaleza del teletrabajo podría deducirse la necesidad de recurrir a dichos medios.

Por otro lado, dedica también dicha norma un precepto específico a la protección de datos, sin embargo, su contenido es más bien anecdótico, no introduciendo realmente matices relevantes que permitan garantizar adecuadamente dicho derecho en el marco del teletrabajo. Concretamente, se limita el art. 20 LTD a recoger la obligación de los trabajadores de cumplir las instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información que sobre la base de la LPDP hayan sido establecidas por la empresa.

Junto a estos preceptos, existen otros en el marco de la normativa en materia de trabajo que resultan relevantes en la materia objeto de estudio. Así, en primer lugar, el art. 17.1 LTD, destinado a garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos en el marco del control de la prestación mediante el uso de dispositivos telemáticos. No obstante, poco añade este precepto a nuestro marco legal, limitándose prácticamente a

---

<sup>585</sup> Esta cuestión ya fue apuntada por SANGUINETI RAYMOND, W.: “Intimidad del teletrabajador y control del empresario” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>586</sup> Vid. GOÑI SEIN, J.L.: “El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”, en *Revista de Derecho Social*, cit., pp. 29 y 32.

remitir o a reproducir literalmente lo ya contenido en el marco de la LPDP. Las únicas novedades que incorpora este precepto son las siguientes:

- La necesidad de respetar en el ejercicio de dicho control “*los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados*”.
- La restricción a la empresa de imponer “*la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia*”. En este sentido, la doctrina iuslaboralista española se ha debatido acerca de la posibilidad de pactar la utilización de dichas herramientas y dispositivos personales entre el trabajador y la empresa<sup>587</sup>. No obstante, en nuestra opinión, no existe en este punto impedimento alguno para ello. En primer lugar, porque nada dispone la ley en contra, desplazándose únicamente la posibilidad de que el empresario, de manera unilateral, imponga su uso. Por otro lado, por quedar abierta la puerta sobre la base de la DA primera LTD<sup>588</sup> a que la negociación colectiva recoja dicha posibilidad. Y, por último, por la propia redacción del art. 17 LTD que, como hemos visto, incluye entre dichas prohibiciones el que el empresario exija que el trabajador instale en dispositivos de su propiedad aplicaciones informáticas, prohibición que en caso de querer desplazarse de manera total el uso de dichos dispositivos por el legislador carecería de todo sentido. No obstante, y en contra de lo establecido por algunos autores, no consideramos lícito ni procedente que mediante negociación colectiva o, aun menos, sobre la base de protocolos o políticas internas, pueda imponerse la utilización por los trabajadores de sus propios medios informáticos y/o la instalación de programas informáticos determinados en los mismos<sup>589</sup>.

---

<sup>587</sup> Véase TODOLÍ SIGNES, A.: “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.* [Recurso de acceso digital]

<sup>588</sup> Al disponer ésta en su párrafo primero que “*los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer..., cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular*”.

<sup>589</sup> En este sentido, GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 134, en los siguientes términos “cabría plantearse entonces si el convenio colectivo podría obligar al trabajador a que instale dichos programas. La respuesta a esta cuestión, a nuestro juicio debe ser afirmativa, dada la preponderancia que otorga la citada norma a la negociación colectiva. De esta forma, entendemos que la norma colectiva podría imponer al trabajador la obligación de instalar este tipo de programas, y si no lo hace, podría ser sancionado”

- Y, por último, la concreción de que los *términos* para la utilización de los medios y herramientas digitales facilitados por la empresa para fines personales podrán ser establecidos por convenio o acuerdo colectivo.

Por último, cabe resaltar que el art. 7 LTD fija entre el contenido mínimo obligatorio que debe figurar en el acuerdo de trabajo a distancia, por un lado, los “*medios de control empresarial de la actividad*” que serán utilizados por el empresario para comprobar que el teletrabajador efectivamente cumple con las obligaciones y deberes a las que se comprometió contractualmente y, por otro lado, las instrucciones dadas por el empresario (con la participación de los representantes de los trabajadores) en materia de protección de datos y sobre la seguridad de la información.

Del análisis de los artículos citados puede apreciarse de manera clara la tendencia seguida por el legislador, la cual ha consistido en *parchear* la regulación preexistente, cuando (dada la incidencia que ha demostrado tener esta modalidad de trabajo en los derechos de los trabajadores) hubiera resultado necesario establecer una normativa nueva y completa que permitiera conciliar la flexibilidad que se busca al adoptar el trabajo a distancia con la garantía de los derechos de los trabajadores. No obstante, no todos los pronunciamientos doctrinales apuntan en este sentido, existiendo autores que resaltan el carácter más “equilibrado<sup>590</sup>” de la misma frente a la LPDP. Otros autores, han defendido del mismo modo que la normativa plasmada en esta materia en la LPDP o en la LTD presenta un carácter «*generalista*» como consecuencia de la diversidad de nuestro tejido empresarial, razón que justifica el recurso a las políticas internas y/o a la negociación colectiva<sup>591</sup>.

---

<sup>590</sup> Véase TODOLÍ SIGNES, A.: “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.* [Recurso de acceso digital]

<sup>591</sup> En este sentido puede verse en MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Los dispositivos digitales en el ámbito laboral” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales, cit.* [Recurso de acceso digital], entendiéndose esta autora que “a fin de facilitar el carácter finalista de tal normativa se parte de la autorregulación interna por medio de la política interna o bien por medios externos de negociación colectiva, a través del convenio colectivo. Ambas acciones constituyen una medida sensata, consciente y realista puesto que no todas las empresas funcionan ni se desarrollan a diario de la misma forma ni mucho menos gestionan su personal de idéntica manera, por lo que, en definitiva, tanto la política interna como, en su caso, el convenio colectivo, constituyen «medidas estrella» para alcanzar el fin común, la seguridad y salud de los trabajadores, que a la postre redundan en un beneficio mutuo en ambas partes de la relación laboral”.



### 3.3. La regulación del derecho a la intimidad, protección de datos y ejercicio de los poderes empresariales en el marco de la negociación colectiva

Llegados a este punto, cabe nuevamente acudir al marco convencional para ver el tratamiento que en la práctica se le está dando a estas importantes materias.

Pues bien, tampoco los resultados obtenidos en este punto son satisfactorios siendo residuales los convenios colectivos que entran propiamente a desarrollar la regulación contenida en la normativa legal.

En primer lugar, en lo referente al derecho a la intimidad, únicamente se ha encontrado una alusión relevante en el marco del convenio de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L., al disponer este que *“no se considerará violación del domicilio privado la celebración de reuniones a través de llamadas telefónicas o videoconferencia consentidas libremente por la persona teletrabajadora”*.

En lo que respecta al derecho a la protección de datos tampoco es posible encontrar en el plano convencional medidas específicas que permitan evitar posibles violaciones de este derecho derivadas de las fugas de información que pueden producirse como consecuencia del papel central que en el desempeño del teletrabajo ocupan las TICS. Solo un convenio colectivo merece una especial mención en esta materia, siendo este el de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. al regular una serie de mecanismos que aplicados a la relación laboral favorecen la protección de datos a ambas partes de la relación laboral y evita posible intromisiones de terceros. Concretamente recoge *“un sistema de identificación única, un medio de acceso remoto y una validación vía VirtualPrivateNetwork con doble mecanismo de identificación, a través de otra clave enviada a través de teléfono móvil”*, mediante los cuales se crea un *«túnel seguro de acceso»* y con ello la información de la Empresa, y de los datos personales de la persona trabajadora.

Donde puede encontrarse un mayor desarrollo convencional es en materia de control y vigilancia empresarial. No obstante, tampoco en este punto encontramos un tratamiento adecuado, aludiendo solo con mayor detalle a esta cuestión solo 11 convenios colectivos, diez de ellos de empresa y solo uno de carácter sectorial. Además, estos

convenios regulan este punto desde una óptica puramente empresarial, resaltando las amplias y genéricas facultades de las que dispone el empresario en esta materia<sup>592</sup> y sin acompañarlo de una concreción de posibles limitaciones que permitan evitar que efectivamente le teletrabajo abra paso a un control más certero e invasivo por parte del empresario<sup>593</sup>.

Ello puede verse de manera muy clara en el Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U. al disponer que *“al ser los medios informáticos facilitados por la Empresa propiedad de la misma, los empleados no deben tener ni ninguna expectativa de privacidad ni confidencialidad en relación con los mismos. Se entiende por medios informáticos, de forma enunciativa, que no limitativa, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo Internet, Extranet o Intranet), así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la Empresa ponga en cada momento a disposición de sus empleados para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad”*.

A estos desmesurados poderes del empresario cabe añadirle asimismo la falta de una adecuada concreción del posible uso o no de los medios aportados por el empresario

---

<sup>592</sup> Ello puede verse cuando se alude en términos generales a que se podrán utilizar los medios que se estimen oportunos incluidos los telemáticos (Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.), informáticos y electrónicos (Convenio colectivo de Siemens Energy S.A., VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U., XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, etc.), también la posibilidad de acceder *“libremente en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y/o entregados al trabajador, y obtener los contenidos de los mismos que sean procedentes”* (Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas) o de monitorizar dichos dispositivos (Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000 S.L., Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, S.L.U., etc.).

<sup>593</sup> Los únicos convenios que concretan en mayor medida dichos límites son el Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics S.L. al disponer que *“la empresa se compromete a garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador”* o los Convenios para los establecimientos financieros de crédito y de la de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U., al disponer estos que *“se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”*.

para fines personales, siendo residuales los convenios que entran expresamente a permitir o desplazar dicha posibilidad<sup>594</sup>.

#### 4. Conclusiones parciales

Como puede extraerse del análisis realizado la adaptación de los derechos laborales tradicionalmente reconocidos a los trabajadores a los nuevos riesgos derivados de la generalización de las TICS en el ámbito empresarial se alza como una cuestión clave en aras de garantizar la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Centrándonos específicamente en la modalidad de teletrabajo la irrupción de la pandemia y, con ello, la generalización de esta modalidad de trabajo a distancia, ha evidenciado que la normativa plasmada antes del año 2020 y plasmada esencialmente en la LPDP, resulta a todas luces insuficiente, al no haber sido la misma ideada contemplando expresamente las particularidades inherentes a esta forma de trabajo.

Pues bien, con la aprobación de la Ley de trabajo a distancia se dio un marco inmejorable para poder adaptar dicha regulación a esta forma de trabajo al incorporarse en el marco de la misma preceptos específicamente dirigidos a regular el derecho a la protección de datos personales, a la desconexión digital y al ejercicio de los poderes del empresario de control y vigilancia, entre otros. No obstante, esta oportunidad no fue aprovechada por nuestro legislador, ni en el inicial RDTD ni en la posterior LTD.

Concretamente, centrándonos en primer término en el derecho a la desconexión digital la única novedad relevante incorporada por medio de este precepto es la expresa concepción del teletrabajo como un *deber* para el empresario. Por lo demás el precepto se encuentra repleto de inconcreciones y lagunas que requieren un desarrollo legal, habiéndose podido confirmar sobre la base del análisis realizado que, si bien la negociación colectiva ha introducido interesantes buenas prácticas que sin duda

---

<sup>594</sup> Concretamente solo el Convenio Colectivo de Crisnova Vidrio, S.A., se pronuncia a favor de un “uso ocasional para fines personales”. En contra de dicha posibilidad, casi siempre acompañándolo de una cláusula de salvaguarda basada en la posibilidad de acordarse lo contrario, se pronuncian seis convenios: el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., el Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.L., el XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito y el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

coadyuvarán en la garantía de este derecho, son necesarias medida mínimas de carácter legal que verdaderamente fijen límites al empresario. Solo sobre esa base resultarán coherentes los llamamientos realizados en el marco de esta norma a la negociación colectiva.

Como consecuencia de ello, se proponen las siguientes propuestas de *legiferenda*:

- Se debe de reformular el art. 88 LPDP aclarando también en esta norma que el derecho a la desconexión digital constituye un *deber* para el empresario, debiendo este de abstenerse de contactar con la persona trabajadora durante su tiempo de descanso<sup>595</sup>.
- Se debe de reformular el contenido del art. 18 LTD en lo referente a la remisión a la negociación colectiva y a la aprobación de una política interna en esta materia. Concretamente, y para reforzar la protección otorgada a los trabajadores, se debería de establecer una prelación, fijando en primer lugar el *deber* de la negociación colectiva de desarrollar estos aspectos y, en su defecto por medio de la política interna fijada por la empresa.
- Debe de reformularse el texto de la LISOS incorporando expresamente un sistema de infracciones y sanciones por el incumplimiento del derecho a la desconexión digital.
- Debe de concretarse legalmente el deber empresarial de aportar concretamente una adecuada formación y concienciación en materia de desconexión digital<sup>596</sup>.
- Para evitar posibles abusos empresariales que ya se están detectando en la práctica, debe de concretarse legalmente los supuestos que permiten desplazar el

---

<sup>595</sup> Así lo ha entendido la doctrina, al recoger que “si el derecho a la desconexión digital no comportara un deber de abstención empresarial, con toda seguridad la efectividad del derecho acabaría siendo, en la práctica, especialmente tenue, pues en tal caso la desconexión recaería exclusivamente sobre la voluntariedad del propio trabajador y, por consiguiente, se correría el riesgo de que no fuera «capaz» de abstenerse de responder”. Véase MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital en España un análisis de su regulación legal y convencional”, *cit.*, p. 97.

<sup>596</sup> Sobre esta posible mejora ya advirtió SANTOS FITA, P.: “Derecho a la desconexión digital, alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo?”, en TRUJILLO PONS, F. (Coord.) *et al: Límites a la conectividad permanente en el trabajo salud y competitividad empresarial*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2023. [Recurso de acceso digital]

derecho a la desconexión digital y contactar con la persona trabajadora<sup>597</sup>. Así, debería de especificarse que solo será posible contactar con la persona trabajadora ante una situación imprevista, grave e indemorable. Para ello, puede aplicarse un test de proporcionalidad<sup>598</sup>, obligando al empresario a tener que contactar por escrito con el trabajador e indicar expresamente las razones que permiten desplazar su derecho a la desconexión digital<sup>599</sup>. Del mismo modo, y aun cuando sea en un momento posterior (no olvidemos que estamos hablando de posibles situaciones de elevada gravedad e incidencia para la empresa) se debería de informar también a la representación de los trabajadores. Por último, consideramos necesario el establecimiento de un registro dividido por sexos en los que se recoja cada uno de los casos en los que se requirió a cada trabajador su reconexión, para poder así evaluar también la posible incidencia desde un punto de vista de género.

Junto a dichas reformas legales, deben de tenerse muy en cuenta las buenas prácticas anteriormente recogidas y extraídas de la negociación colectiva, debiendo de ser estas tenidas en cuenta por los empresarios en la elaboración de los protocolos o políticas internas en materia de desconexión digital.

En segundo término, centrándonos ahora en los restantes derechos a los que se ha hecho alusión en este capítulo, cabe partir destacando que la situación de partida es aún más desalentadora que en el caso del derecho a la desconexión digital en el marco del teletrabajo, al limitarse en este punto la norma prácticamente a reproducir lo ya recogido en la LPDP y en el ET, remitiendo en todo lo demás a la negociación colectiva para su

---

<sup>597</sup> *Ibidem.*

<sup>598</sup> No olvidemos que nos encontramos ante trabajadores que prestan su servicio a distancia, pudiendo darse el caso de que existan otros trabajadores en activo que en dicho momento estén físicamente en la empresa que puedan ocuparse de dicha tarea en particular.

<sup>599</sup> En términos similares aparece recogido en la propuesta para la futura Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el derecho a la desconexión, la cual dispone “*se establecerán excepciones a la obligación de aplicar el derecho de desconexión en circunstancias excepcionales, como casos de fuerza mayor u otras emergencias, y a condición de que el empleador informe por escrito a cada trabajador afectado de los motivos, justificando la necesidad de la excepción. El conjunto mínimo de condiciones de trabajo para la aplicación del derecho a la desconexión debe establecer los criterios para dichas excepciones y para determinar la compensación por cualquier trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo*”.

concreción.

Específicamente del análisis acometido de la LTD pueden extraerse las siguientes críticas y propuestas de *lege ferenda*:

- En primer término, resulta imprescindible clarificar las formas de control y vigilancia que el empresario puede implementar en el marco del teletrabajo, no siendo suficiente las someras referencias realizadas a la posibilidad de utilizar medios telemáticos y a través de dispositivos automáticos ya que, como se ha señalado, las vías de control facilitadas por dichos medios son cada vez mayores y más invasivas (geolocalización, algoritmos, videovigilancia a través de la cámara web del ordenador, monitorización de la pantalla, grabación de sonidos, controles biométricos, etc.). En este sentido, consideramos que en el caso de que el trabajo sea realizado desde el propio domicilio del trabajador cabría prohibir legalmente la aplicación de ciertos medios que pueden resultar especialmente invasivos como puede ser la videovigilancia o la grabación de sonidos, existiendo otras medidas que en nuestra opinión resultan menos invasivas y que permiten alcanzar el mismo resultado, como puede ser la monitorización del ordenador.
- Del mismo modo, más allá de la llamada realizada por la norma a la protección de la dignidad de los trabajadores en el ejercicio de dicho control, no establece la LTD mecanismo específicos que permitan su garantía. Así, de *lege ferenda*, cabría en nuestra opinión reforzar el papel de la representación de los trabajadores en este punto mediante la introducción de una obligación previa de realizar un periodo de consultas con la negociación colectiva.
- Del mismo modo, ante la posibilidad que la norma deja abierta de que se usen los dispositivos del trabajador para la realización de la actividad productiva a distancia y los escasos pronunciamientos expresos de la negociación colectiva en este punto en el marco convencional, cabría prever legalmente la imposibilidad de que el empresario entre a controlar el contenido de dichos medios más allá de lo estrictamente ligado a la prestación del servicio como puede ser el correo facilitado por la empresa, la actividad del trabajador en la plataforma web, su horario de conexión y desconexión de la misma, etc.
- Del mismo modo cabe también en este punto reforzar la información y formación del trabajador. Esto resulta especialmente relevante, debiendo de conocer el

trabajador los límites que el empresario no podrá transgredir en el ejercicio de sus poderes empresariales en estas formas de trabajo.

## **CAPÍTULO IV: EL IMPACTO SOCIOLABORAL DEL TELETRABAJO EN LOS COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES**

**SUMARIO.** CAPÍTULO V: EL IMPACTO SOCIOLABORAL DEL TELETRABAJO EN LOS COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES. 1. Introducción. 2. El teletrabajo desde un punto de vista de género. 2.1. Planteamiento general: la mujer en el mercado de trabajo. 2.2. Riesgos y desafíos en el teletrabajo femenino. 2.2.1. Invisibilidad de la mujer. 2.2.2. Salud física y mental: desconexión digital y líneas divisorias de la vida privada y profesional. 2.2.3. Conciliación y corresponsabilidad. 2.2.4. Otros problemas. 2.3. Análisis de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia desde un punto de vista de género. 2.4. Negociación colectiva, teletrabajo y género. 2.5. Conclusiones parciales. 3. Teletrabajo y diversidad funcional. 3.1. Nociones clave y realidad laboral en materia de discapacidad en España. 3.2. Análisis jurídico legal de la ley de teletrabajo en materia de discapacidad. 3.2.1. Antecedentes normativos: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. 3.2.2. Discapacidad en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. 3.3. La discapacidad y el teletrabajo en la negociación colectiva. 3.4. Conclusiones parciales. 4. Teletrabajo y trabajadores maduros. 4.1. Planteamiento general. 4.2. Uso del teletrabajo como una medida de envejecimiento activo y de prolongación de la vida laboral. 4.2.1. Idoneidad del marco productivo y de la fuerza de trabajo. 4.2.2. Idoneidad del marco legal y convencional. 4.3. Conclusiones parciales.

### **1. Introducción**

Como se señaló en capítulos anteriores las ventajas inherentes a las formas de trabajo a distancia y las posibilidades que pueden derivarse de una adecuada implementación de las mismas son cuantitativas y cualitativas. Entre dichas ventajas se encontraba precisamente las oportunidades de inserción laboral o, en su caso, de prolongación de la vida laboral, de determinados colectivos que tradicionalmente han venido considerándose como especialmente vulnerables. No obstante, la utilización del teletrabajo o trabajo a distancia con dichos fines no es inocua, sino que por el contrario



son también relevantes los posibles riesgos y perjuicios que pueden derivarse de su aplicación precipitada y sin las garantías suficientes.

Es por ello que en el presente capítulo se entrará a analizar de manera detallada y crítica las previsiones legal y convencionalmente recogidas en nuestro marco jurídico-legal actual para la consecución de la integración laboral de tres colectivos en los que se ha detectado que la introducción de las TICS desde un punto de vista laboral puede convertirse en un nuevo y “potente motor de discriminación<sup>600</sup>”.

El primero de dichos colectivos lo constituye el de las mujeres. En este punto, tal y como se verá, son diversas las ocasiones en las que se ha afirmado que el trabajo a domicilio (en un primer momento) o el trabajo a distancia y el teletrabajo (en momentos posteriores), constituyen una vía “*idónea*” para fomentar la conciliación de la vida personal y profesional<sup>601</sup>. En este sentido, al ser significativamente superior el número de mujeres que de hombres que en nuestro país acuden a medidas de flexibilidad interna o, incluso en el peor de los casos, de flexibilidad externa para lograr conciliar las responsabilidades familiares con aquellas de carácter profesional, la posible inclusión del teletrabajo en el abanico de dichas medidas adquiere indudablemente marcados tintes de género. Asimismo, no puede omitirse el propio origen y evolución del trabajo a distancia tanto en nuestro país como en otros de nuestro entorno, cuyo análisis permite apreciar que esta forma de trabajo ha venido tradicionalmente siendo en mayor medida utilizada por mujeres. El problema con el que sin embargo nos encontramos en este punto es que en esta forma de trabajo, por sus propias características, puede alcanzarse un resultado opuesto, y es que la sobrecarga que puede derivarse de las facilidades de comunicación que introducen las TICS en esta forma de trabajo puede aumentar las dificultades de conciliación de ambas responsabilidades, empujando a la mujer trabajadora a abandonar

---

<sup>600</sup> Véase VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Trabajo y digitalización: cambios en el contextos y cambios en la norma”, en BLASCO JOVER, C. (Dir.) *Trabajo y digitalización: avances y retos para el diálogo social y la negociación colectiva*, Madrid, Tecnos, 2024, p. 44. En particular, señala esta autora que “edad, discapacidad y sexo son 3 variables particularmente vinculadas a la brecha digital, a una desigualdad en el acceso, uso o impacto de las TICS que, inevitablemente, se proyecta en una desigualdad en el acceso al empleo y produce también un agravamiento exponencial de las «otras brechas» que sufren estos colectivos”.

<sup>601</sup> Vid. MASFAMILIA, F.: *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012, p.14, “el teletrabajo, como política de flexibilidad espacial, es uno..., de los pilares de la conciliación”.

su actividad profesional y retribuida para poder cumplir las obligaciones que socialmente le han venido siendo impuestas.

El segundo de los colectivos que merece una especial y particular referencia es el de las personas con diversidad funcional. También desde los primeros pronunciamientos realizados en esta materia se ha venido afirmando que el trabajo a distancia en sus diversas modalidades puede ser una vía adecuada para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, hasta fechas recientes no existían alusiones legales o convencionales que permitiesen que el teletrabajo cumpliera dicha función. A este vacío legal se le suman, al igual que antes, los significativos riesgos que se derivan de ello. En este supuesto concreto, tal y como veremos, cobra un especial protagonismo la discapacidad que en cada caso sufra el trabajador, ya que ello marcará tanto la posible utilización de esta forma de trabajo como las posibles medidas que deberán de ser implementadas para garantizar que el trabajador pueda efectivamente prestar su servicio por medio de dicha forma de trabajo y garantizar que la misma no incida negativamente en su salud y seguridad.

Por último, cabría también aludir a la posible incidencia que el teletrabajo puede tener en lo que a la inclusión y prolongación de la vida laboral de las personas de mayor edad se refiere. Esta posibilidad si bien ha venido encontrándose presente desde hace décadas en el debate doctrinal no parece haber sido favorablemente vista por el legislador, habiéndose omitido toda referencia en el marco de la reforma laboral, del RDTD y, posteriormente, de la LTD a la misma.

## **2. El teletrabajo desde un punto de vista de género**

### **2.1. Planteamiento general: la mujer en el mercado de trabajo**

Un rasgo común que puede encontrarse en el estudio de las distintas modalidades de trabajo remoto es el especial peso que estas formas de trabajo han tenido desde un punto de vista de género, habiendo sido históricamente las mujeres las que han venido acogándose a las mismas. Ello no es de extrañar si se parte del marcado protagonismo que en la articulación de las formas de trabajo remoto se le ha dado al objetivo de la conciliación de la vida profesional y la personal y, del mismo modo, los estereotipos

dominantes tanto en nuestro país como en los de nuestro entorno en lo relativo a las labores de cuidado, habiéndose concebido tradicionalmente a la mujer como la responsable del cuidado doméstico y familiar<sup>602</sup>. Por todo ello, un análisis exhaustivo del teletrabajo y de su configuración histórica exige estudiar, aun cuando sea sucintamente, el impacto que esta forma de trabajo presenta en el colectivo de trabajadoras.

De este modo, y antes de entrar a analizar las previsiones contenidas en este punto en el marco de la LTD, resulta necesario detenerse a realizar una breve alusión a datos estadísticos que nos permita comprender la situación en la que actualmente se encuentra la mujer en nuestro mercado de trabajo, ya que solo así podrá comprenderse el impacto actual y futuro que el teletrabajo puede tener en este colectivo de trabajadores.

Así, en primer término, en lo que al volumen de empleo se refiere, cabe señalar que tras el negativo impacto que tuvo la pandemia en el empleo de este colectivo<sup>603</sup> se ha vuelto a la senda de recuperación de la afiliación ya iniciada en el año 2013<sup>604</sup>, ascendiendo en el segundo cuatrimestre del año 2023 el número de mujeres afiliadas a un total de 11.284.600, de las cuales 9.799.600 se encontraban ocupadas<sup>605</sup>. Ello supone un incremento del 3,25 % de la tasa de ocupación respecto de la existente en el mismo trimestre del año 2022<sup>606</sup>, y se traduce en una reducción de la brecha de género en más de 10 puntos porcentuales desde el año 2007<sup>607</sup>.

---

<sup>602</sup> Véase AYERRA DUESCA, N.J.: “Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2023, p. 53.

<sup>603</sup> De manera más exhaustiva puede verse en LÓPEZ VICO, S.: “Digitalización, género y pensiones: una cuenta pendiente en el marco del derecho del trabajo y de la seguridad social”, en AA.VV.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social el nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo VI, cit., passim*.

<sup>604</sup> Cfr. Observatorio de las Ocupaciones: “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2021”, Servicio Público de Empleo Estatal, 2022, p. 16, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>

<sup>605</sup> INE: “Encuesta de Población Activa: segundo trimestre de 2023”, 2023 p. 16, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0223.pdf>

<sup>606</sup> *Ibidem*.

<sup>607</sup> GE: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 4, disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm#](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm#)

En lo que en este estudio nos interesa cabe subrayar que el sector donde prestan sus servicios la mayor parte de las mujeres es el sector servicios que engloba a un 88,6% de las mujeres ocupadas, seguido por el sector de la industria, la agricultura y la construcción<sup>608</sup>. Dentro ya del sector servicios las actividades donde se aprecia una mayor presencia femenina son las comerciales (15,8% de las mujeres), sanitarias y servicios sociales (15,7%), educación (10,8 %) y hostelería. (9,2%), entre otras<sup>609</sup>.

Cabría en este punto plantearse dentro de cada una de dichas actividades cual es el porcentaje de mujeres que prestan sus servicios mediante teletrabajo y, a su vez, si dicho porcentaje es superior al número de sus homólogos masculinos. Ello nos permitiría determinar si efectivamente el teletrabajo presenta en este punto un sesgo de género. Sin embargo, los datos oficiales publicados hasta la fecha en relación a esta cuestión son prácticamente inexistentes:

**Gráfico 5.** Ocupaciones que presentan un mayor porcentaje de personas asalariadas que han trabajado en su domicilio “más de la mitad de los días” según sexo (Datos en %).

2022



<sup>608</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>609</sup> GE: La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022, Ministerio de Trabajo y Economía Social, *cit.*, p. 18.

**Fuente:** Instituto Nacional de Salud y Seguridad Social<sup>610</sup>

Como puede apreciarse, el gráfico recoge el porcentaje de personas trabajadoras asalariadas que trabajaron en su domicilio más de la mitad de los días. Sin embargo, ello no nos permite extraer conclusiones útiles de cara a determinar el impacto del teletrabajo desde un punto de vista de género por diversos motivos. En primer lugar, por no basarse en las nociones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial recogidas en el marco de la LTD, ya que al limitar dicha información únicamente al trabajo prestado en el domicilio se excluye otras posibles formas de trabajo a distancia prestadas en otras ubicaciones. Asimismo no se delimita de manera clara los parámetros que se han utilizado como referencia para la extracción de dichos datos. Por último, ni tan si quiera se recogen las mismas actividades por sexo, mostrándose únicamente aquellas que presentan un mayor porcentaje de personas asalariadas que trabajaron en su domicilio. Todo ello muestra, en nuestra opinión, la necesidad de que se impulse la incorporación efectiva y real del teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial, en los términos legalmente establecidos, en el marco de las Encuestas de Población Activa y demás estadísticas y encuestas públicas. Ello resulta imprescindible de cara a poder aportar medidas concretas destinadas a corregir las posibles desigualdades derivadas de la implantación del teletrabajo.

En todo caso, sobre la base de los datos actualmente disponibles, no puede determinarse si, sobre la base de la rama de actividad, existe una mayor incidencia del teletrabajo en las mujeres que en los hombres.

Otro aspecto que condiciona el posible acceso al teletrabajo es la formación de las personas trabajadoras, predominando significativamente esta forma de trabajo entre aquellas con un mayor nivel educativo<sup>611</sup>. En este sentido, un breve análisis permite

---

<sup>610</sup> Disponible en: <https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/condiciones-de-trabajo/trabajo-en-domicilio#>

<sup>611</sup> Al respecto ANGHEL, B., COZZOLINO, M., Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Boletín Económico del Banco de España*, núm. 2, 2020, p. 10, indican que, “según el nivel educativo, existe una diferencia importante entre los trabajadores con grado universitario o superior y los demás colectivos, ya

extraer la existencia también en este punto de una arraigada desigualdad en el reparto de hombres y mujeres en las distintas carreras universitarias. Desde la década del año dos mil, se ha venido evidenciado la infrarrepresentación de la mujer en determinadas carreras universitarias, como son aquellas centradas en el estudio de la tecnología, las distintas ingenierías o las matemáticas. Esta cuestión incide no solo en el posible acceso de la mujer al teletrabajo, sino a su posible incorporación en general al mercado de trabajo, al ser los profesionales en esta rama de conocimiento los que presentan mayores oportunidades de inserción laboral y de crecimiento profesional<sup>612</sup>. Pese a ello, esta pernicioso tendencia no se ha corregido en los últimos años, habiendo descendido progresivamente la participación del colectivo femenino en carreras de esta rama del conocimiento, y especialmente en la de Ingeniería y arquitectura<sup>613</sup>. Asimismo, estudios recientes muestran como únicamente un 0,5% de mujeres son gradadas en TICS en España, estando este porcentaje por debajo de la media europea<sup>614</sup>. Si tomamos los datos a nivel europeo en su conjunto también puede apreciarse la infrarrepresentación de las mujeres en un amplio número de ramas del conocimiento, como son en “Ciencias Físicas (38,4%), Matemáticas y Estadística (32,5%), TICS(20,8%), Ingeniería y oficios de ingeniería (27%), Fabricación y procesamiento (40,9%), y Arquitectura y Construcción (37,2%)<sup>615</sup>”. Finalmente, cabe destacar que esta cuestión ha sido también reflejada en el propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por el Gobierno de

---

que la representatividad del primer grupo en el total de aquellos que trabajan en remoto es de más del doble que en el total de ocupados que nunca trabajan desde casa”.

<sup>612</sup> Véase SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “¿Las nuevas tecnologías influyen en la discriminación o la van a eliminar? (El empleo 4.0 desde una perspectiva de género)”, *Noticias Cielo*, núm. 4, 2019. [Recurso de acceso digital]

<sup>613</sup> En este sentido recoge MELLA MÉNDEZ, L.: “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género, la brecha de género en el ámbito digital”, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 66, 2020 [Recurso de acceso digital], como las mujeres representaban en dichas carreras “un 24,9% en el curso 2018-2019, frente al 25,5% del curso 2015-2016 (14). En esta línea, si tomamos la serie histórica desde el curso académico 2010-2011 hasta el 2016-2017, el descenso de la matrícula de las chicas en la citada rama supone el 33%, con lo que se sitúa en la bajada más significativa en todas las ramas”.

<sup>614</sup> Vid. ONTS: “Indicadores de Género de la Sociedad Digital”, 2021, pp. 95-96, disponible en: disponible en: <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-04/indicadoresgeneromarzo2021.pdf>

<sup>615</sup> Cfr. CE: “She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators”, Publications Office, 2021, p.22, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

España, el cual refleja como en los últimos años se ha agravado la brecha existente en la participación de las mismas en estas carreras<sup>616</sup>.

Por otro lado, en el análisis de la formación del trabajador, también presenta un papel central en la adopción del teletrabajo las habilidades y competencias del trabajador en el uso de las TICS. En este sentido, también puede apreciarse la existencia de una brecha de género, mostrándose como el porcentaje de hombres que poseen dichas habilidades aumenta conforme se incrementa el nivel de complejidad de las mismas, mientras que en el caso de las mujeres ocurre lo contrario:

**Tabla 1:** Utilización de productos TICS por las personas de entre 16 y 74 años.  
Habilidades digitales e informáticas (%)

	Total	HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Ninguna	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Básicas	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Avanzada
Total de personas (16 a 74 años)								
Total Personas	35.238.288	1,6	31,4	19,1	41,1	31,4	15,7	46,1
Sexo: Hombre	17.472.634	1,4	29,3	20,3	42,3	28,9	16,3	48,0
Sexo: Mujer	17.765.654	1,7	33,5	17,9	40,1	33,9	15,1	44,2

**Fuente:** INE<sup>617</sup>

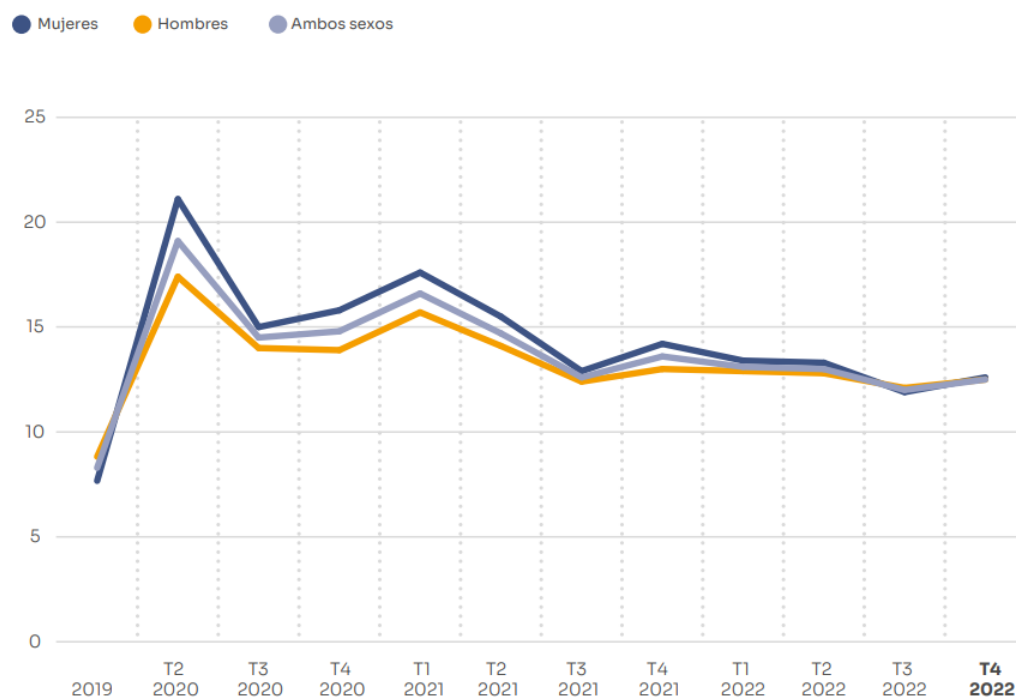
Por último, cabe aludir a la maternidad, habiéndose detectado en el plano europeo una correlación positiva entre el número de hijos y el porcentaje de trabajadores que se acogen a esta forma de trabajo para llevar a cabo la prestación del servicio desde su domicilio<sup>618</sup>.

Llegados a este punto, cabe plantearse cuál es el impacto real que el teletrabajo está presentando por sexos en nuestro país:

<sup>616</sup> GE: “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, *cit.* p. 106.

<sup>617</sup> Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=39466#!tabs-tabla>

<sup>618</sup> *Cfr.* ANGHEL, B., COZZOLINO, M., Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, *cit.*, p. 5.

**Gráfico 6.** Evolución del teletrabajo por sexo (2019 – 2022)

**Fuente:** Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad<sup>619</sup>

Este gráfico muestra una tendencia interesante y positiva en materia de teletrabajo y es que, progresivamente, se ha detectado una convergencia entre el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que recurren a esta forma de prestación del servicio. Sin embargo, son diversos los factores que apuntan a que, un incremento en el volumen de teletrabajadores puede dar lugar de nuevo a un desequilibrio en este punto, haciendo que esta forma de trabajo vuelva a predominar ante el colectivo femenino.

En este sentido, no pueden desconocerse los arraigados estereotipos de género aun existentes en nuestro marco económico y social y que tienden a perpetuar la concepción de la mujer como la responsable del cuidado del hogar y de la familia<sup>620</sup>. Tal es la

<sup>619</sup> Véase OBSERVATORIO NACIONAL DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD: “Datos de Teletrabajo, 2022”, *cit.*, p. 5.

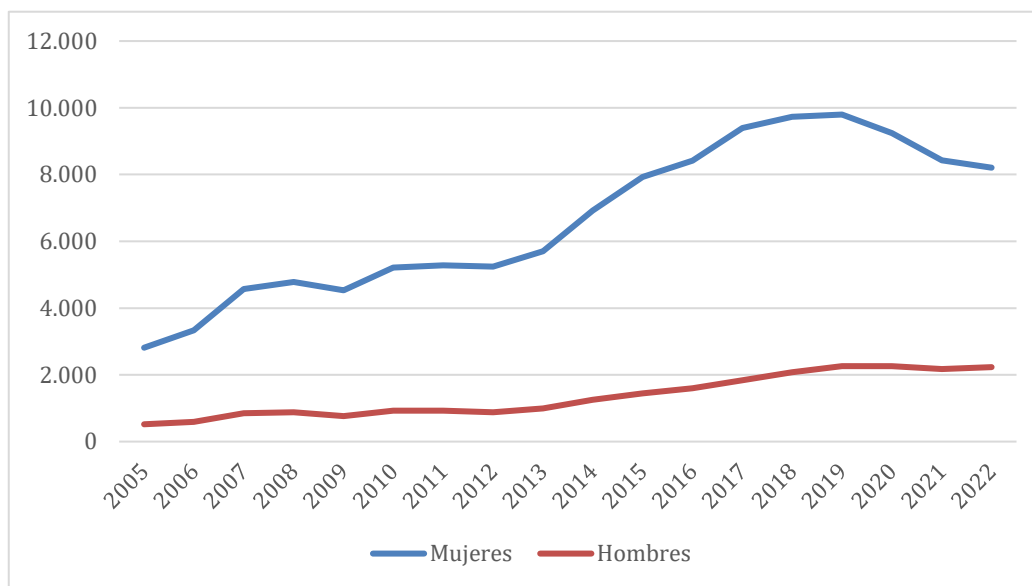
<sup>620</sup> Al respecto véase GONZÁLEZ ALMUIÑA, E.: “El teletrabajo con perspectiva de género” en VV.AA.: *Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.), México, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 66-67, quien señala que históricamente la discriminación desde un punto de vista de género nace en el momento en el cual “se les otorga el valor reproductivo a las mujeres, es este mismo valor pero con connotaciones diferentes, el que las coloca en una situación subordinada...”. Así se institucionaliza el estado y la familia patriarcal, caracterizada por la preponderancia del poder que



relevancia de esta cuestión que la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025, la recoge incluso como principal causa de dicha desigualdad<sup>621</sup>.

Como consecuencia de ello, no resulta extraño que el porcentaje de mujeres que recurre a medidas que le permitan conciliar dichas obligaciones personales y profesionales sea mucho mayor que el de hombres en todos los casos:

**Gráfico 7.** Personas en excedencia por cuidado de familiares



**Fuente:** elaboración propia sobre la base de los datos del Instituto de las Mujeres<sup>622</sup>

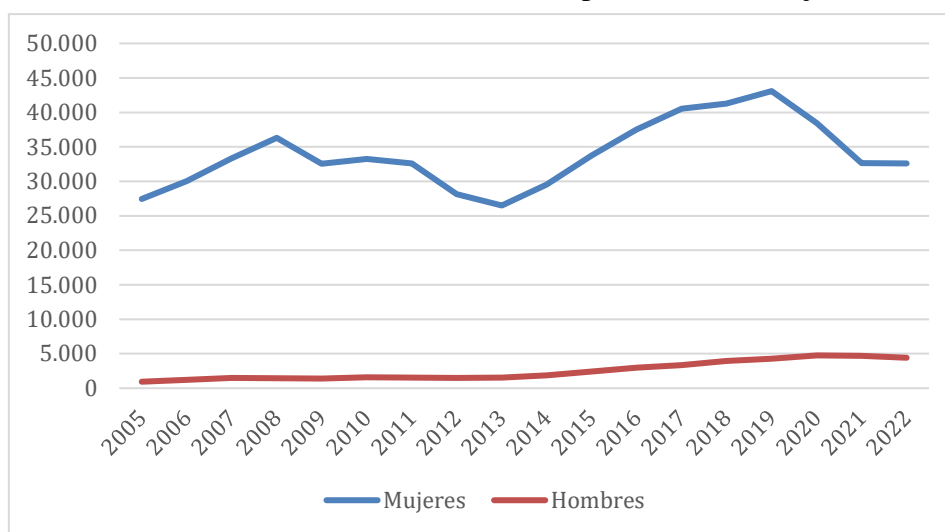
---

los hombres poseen sobre la estructura socioeconómica, legal y política (rol productivo), que prevalece en todas las culturas y, por la vinculación de las mujeres a las labores domésticas y de cuidados (rol reproductivo)". Estudios recientes muestran como un "44% de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia...", mientras que "el 43% cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero". Al respecto véase Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones sobre una Unión de la igualdad: "Estrategia para la igualdad de género 2020-2025", 2020, p.6, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>621</sup> Estrategia para la igualdad de género 2020-2025, *cit.*, p. 5.

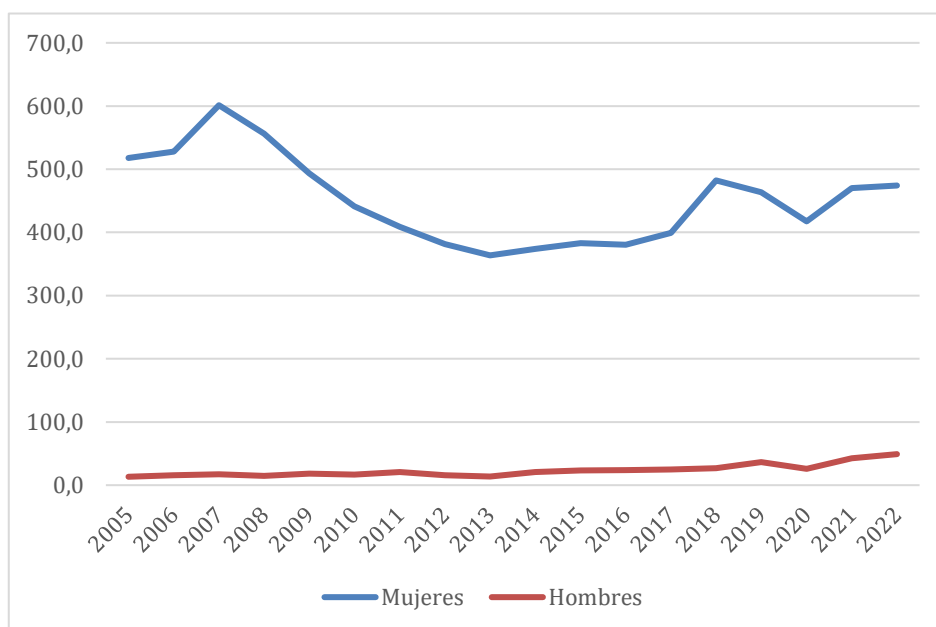
<sup>622</sup> Instituto de las Mujeres: "Excedencia por cuidado de familiares según comunidad autónoma", Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

**Gráfico 8.** Personas en excedencia por cuidado de hijos



**Fuente:** elaboración propia sobre la base de los datos del Instituto de las Mujeres<sup>623</sup>

**Gráfico 9.** Personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados, mayores u otras obligaciones familiares o personales (datos en miles)



<sup>623</sup> Instituto de las Mujeres: “Excedencia por cuidado por cuidado de hijos/as según Comunidad Autónoma”, Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

**Fuente:** elaboración propia sobre la base de los datos del Instituto de las Mujeres<sup>624</sup>

Ante esta situación, y habiendo sido; tal y como veremos, previsto el teletrabajo como una posible vía para alcanzar la conciliación de las obligaciones personales y profesionales, no resulta arriesgado afirmar que a medio-largo plazo, si no se adoptan medidas legales y convencionales que permitan prevenirlo, el teletrabajo predominará también entre las trabajadoras<sup>625</sup>.

Por otro lado, estudios realizados en otros países, como es EEUU, reflejan ya esta tendencia, al mostrar que el incremento en el porcentaje de personas que teletrabajan se ha encontrado marcado en dicho país por un repunte del número de mujeres que recurren a esta forma de trabajo frente a sus homólogos masculinos<sup>626</sup>.

Todo ello en su conjunto permite apreciar dos cuestiones relevantes:

- Por un lado, la necesidad de acometer un proceso de recualificación y de formación para paliar las carencias que las mujeres trabajadoras presentan en el marco de la digitalización de las relaciones laborales. Solo así se podrá garantizar que las mismas tengan un acceso en igualdad de condiciones a formas de trabajo en las que las TICs ocupan un papel central, como es en este caso el teletrabajo.
- Por otro lado, ante los arraigados estereotipos de género aun existentes en nuestro entorno económico y social y el mayor peso que en términos generales siguen presentando las mujeres en las distintas medidas de conciliación, resulta imperativo contemplar legalmente medidas que permitan garantizar la

---

<sup>624</sup> Instituto de las Mujeres: “Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial”, Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

<sup>625</sup> Sobre esta cuestión ya advirtió ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, cit., p. 148.

<sup>626</sup> Al respecto véase Nota de prensa: “El teletrabajo está teniendo un efecto enorme e inesperado en la carrera profesional de las mujeres”, 2023, disponible en: <https://www.businessinsider.es/mujeres-vuelven-trabajo-cifras-record-pesar-pandemia-1274876> [Consultado el 08/11/2023]

corresponsabilidad también en el teletrabajo, evitando así que esta forma de trabajo se convierta en una nueva vía para la invisibilización de la mujer y conlleve un retroceso en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral.

## 2.2. Riesgos y desafíos en el teletrabajo femenino

Entrando propiamente a estudiar el impacto que el teletrabajo presenta en el colectivo de trabajadoras, resulta necesario en primer término detenerse en analizar los riesgos específicos que dicha forma de trabajo puede plantear desde un punto de vista de género, al haber evidenciado la doctrina que los riesgos inherentes al teletrabajo resultan más acentuados para las mujeres que para los hombres<sup>627</sup>.

### 2.2.1. Invisibilidad de la mujer

En primer lugar, se teme que el teletrabajo pueda apagar la voz de la mujer en la empresa, convirtiendo a las mismas en trabajadoras invisibles<sup>628</sup>, tanto en lo que se refiere a las relaciones con sus propios compañeros de trabajo (lo cual puede afectar no solo a su estado de salud, ante enfermedades derivadas del estrés, la continua exposición a las TICs o el aislamiento, sino también al sentimiento de unidad de los miembros de la empresa, lo cual puede reflejarse en una menor solidaridad, un peor ambiente de trabajo, una rivalidad entre las personas teletrabajadoras y las que prestan su servicio físicamente en la empresa, una menor fuerza colectiva, etc.) como en el desempeño de su labor productiva. En este último sentido, ha quedado reflejado en capítulos anteriores como el teletrabajo, en su configuración jurídico-legal y convencional actual, tiende a extender el tiempo de trabajo más allá de la jornada máxima establecida. Del mismo modo, la falta

---

<sup>627</sup> Vid. DURÁN BERNARDINO, M.: “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, en *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021, p.12.

<sup>628</sup> Cfr. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Efectos y desafíos del retroceso en igualdad de género por acción de la pandemia en la escena mundial”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 90, 2022.[Recurso de acceso digital] y NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?”, en ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.) *et al: La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 183.

de adopción de un sistema de trabajo basado en objetivos y no en el tiempo de trabajo, junto a la falta de planificación en la implantación de esta forma de trabajo en nuestro país (provocada por la irrupción de la pandemia), ha derivado también en que habitualmente este provoque un aumento de la carga de trabajo, tanto del retribuido como del no retribuido<sup>629</sup>. Por último, la fuerte cultura presencialista aun dominante en nuestro país, puede crear también barreras para estas personas trabajadoras a la hora de acceder a puestos vacantes en la empresa, para optar a ascensos, mejorar su formación, etc.

Todo ello, unido al riesgo fundado de que sean las mujeres las que acudan al teletrabajo como medida de conciliación, puede agravar los tradicionales roles de género y reforzar la concepción de la mujer como responsable de dichas tareas de carácter no remunerado.

### *2.2.2. Salud física y mental: desconexión digital y líneas divisorias de la vida privada y profesional*

El segundo de los problemas detectados consiste, tal y como se ha adelantado en el punto anterior, en la difuminación que el teletrabajo puede ocasionar de las líneas divisorias de la vida privada y la profesional. Ello se deriva, tanto de la flexibilidad que otorga esta forma de trabajo (habiéndose mal entendido tradicionalmente que la misma permite trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar) como del papel que en el desempeño de esta forma de trabajo ocupan las TICS, las cuales facilitan recibir mensajes o llamadas relacionadas con el trabajo en cualquier momento del día, en cualquier lugar y además, no solo en por medio de los canales formales de comunicación como pueden ser Gmail, Hotmail, Google Meet, etc<sup>630</sup>, sino que también han cobrado un elevado protagonismo algunos canales informales de comunicación (como puede ser por ejemplo

---

<sup>629</sup> En relación al trabajo no retribuido, entendiéndose este como las obligaciones que socialmente vienen impuestas en el marco de las tareas de cuidado del hogar y la familia, y el mayor impacto que este presenta en las mujeres se han pronunciado diversos autores. Entre ellos y aludiendo específicamente en este punto a las denominadas como “dobles y triples jornadas de trabajo”, Véase ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, cit., p. 138.

<sup>630</sup> Vid. ORTEGA LOZANO, P.G.: “Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TICS en materia laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020, pp. 36-37.

WhatsApp) que resultan mucho más invasivos y por tanto, lesivos en el ejercicio del derecho al descanso del trabajador, al permitir comprobar de manera instantánea cuando la persona a la que se dirige el mensaje lo ha recibido y lo ha abierto. Como decimos, ello permite al trabajador recibir en cualquier momento del día en su teléfono móvil mensajes e información no solo del empresario, sino también de otros trabajadores o incluso de clientes, invadiendo así el tiempo de descanso del mismo y pudiendo generar, como consecuencia de dicha hiperconexión, problemas de salud o enfermedades como son el burnout, el tecnoestrés, la tecnoansiedad, etc.

Así, se ha detectado que las personas que prestan sus servicios desde el domicilio tienden a trabajar un mayor número de horas que las personas que lo hacen presencialmente<sup>631</sup>.

De nuevo, en este punto, son las mujeres las que pueden sufrir en mayor medida las consecuencias derivadas de este riesgo ligado al teletrabajo precisamente como consecuencia de la mayor carga de trabajo, concretamente del no retribuido, al que estas se encuentran sometidas.

### 2.2.3. Conciliación y corresponsabilidad

Como se ha señalado, una de las mayores ventajas del teletrabajo es la flexibilidad inherente al mismo, lo cual ha hecho que el mismo sea en múltiples ocasiones aclamado, tanto por la doctrina como por el legislador, como una medida idónea para fomentar la conciliación de la vida personal y profesional. Así se recogió en nuestro país de manera expresa en el RD 6/2019, el cual, mediante la modificación del art. 34.8 ET, reconoció el derecho de los trabajadores a recurrir al teletrabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal y profesional. Por supuesto, siempre y cuando dichas adaptaciones resultasen *razonables y proporcionadas*, debiendo de atenderse en este

---

<sup>631</sup> Véase OIT-EUROFOUND: “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, *cit.* Este informe señala que en el año 2017 cerca de un 68% de los trabajadores en España recibían “correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo normal”. En fechas más recientes lo ha recogido también el Parlamento Europeo: “Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión”, *cit.*, según la cual el 27 % de los encuestados que teletrabajaban desde casa informaron de que habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales.

punto tanto a las necesidades de los trabajadores en materia de conciliación como a las necesidades organizativas y de producción de la empresa.

Esta cuestión, no se ha encontrado exenta de debates en la práctica, ya que si bien el teletrabajo presenta claras ventajas en aras de potenciar dicha conciliación<sup>632</sup>, también son significativos los riesgos derivados del mismo, que en caso de no ser debidamente afrontados pueden incluso dar lugar a un efecto contrario al buscado<sup>633</sup>, es decir, puede llegar incluso a dificultar dicha conciliación o derivar en algunos casos en una perpetuación de los tradicionales roles de género.

En este sentido, prevé el art. 34.8 ET algunas salvaguardias. Así, en aras de evitar posibles repercusiones negativas desde un punto de vista de género por la marcada cara femenina que en nuestro país presenta dicho sistema de cuidados, se realiza, en primer término un llamamiento a la negociación colectiva, siendo esta la responsable de establecer los términos en los que se aplicará este derecho, obligando para ello a que se garantice *“la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”*. No obstante, la intervención que, al menos desde un punto de vista del teletrabajo está teniendo la negociación colectiva deja mucho que desear<sup>634</sup>, por ello, se establece además la necesidad de acometer un periodo de negociación en ausencia un desarrollo convencional<sup>635</sup>. Por medio de la última reforma acometida en el marco del RDL 5/2023, se trata de paliar el negativo impacto que una postergación de la implementación de dichas medidas puede tener en el efectivo logro de dicha conciliación. Para ello, se prevé la necesidad de que el periodo de negociación se desarrolle con la máxima celeridad, se reduce su duración a un máximo de 15 días y se

---

<sup>632</sup> Sobre esta cuestión véase ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, cit., pp. 135 y ss.

<sup>633</sup> En este sentido: FERNÁNDEZ NIETO, L.A.: “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”, en *Revista Diario La Ley*, núm. 9708, 2020 [recurso de acceso online].

<sup>634</sup> *Cfr.* VIDA FERNÁNDEZ, R.: “El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona teletrabajadora”, en DURAN BERNARDINO, M. (Dir.) *et al: Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid, Dykinson, 2022, pp. 91 y ss.

<sup>635</sup> Este periodo de negociación se admite por la jurisprudencia que sea satisfecho a través del intercambio de correos electrónicos por las partes interesadas en las que se entre a negociar la posible aceptación o no de la solicitud de teletrabajo por conciliación. Al respecto véase el FD segundo de la STSJ Cataluña 382/2023, 24 de enero de 2023.

aboga por su concesión, previéndose que en caso de superarse dicho plazo sin oposición expresa y motivada por parte del empresario se presume su concesión. Y, del mismo modo, en caso de denegarse su concesión se obliga al empresario a la motivación de dicha decisión y a plantear una *“propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora”*<sup>636</sup>.

Estas previsiones y las interesantes propuestas legales que como hemos visto se han sucedido en nuestro marco regulador en los últimos años, nos podría hacer pensar que, con la aprobación de una norma específica en materia de teletrabajo se ampliaría dicha protección, contemplando particularidades que permitiesen evitar que esta forma de trabajo suponga dar un paso atrás en dicha protección ya lograda desde un punto de vista de género. Sin embargo la realidad con la que nos encontramos es muy distinta, ya que, como veremos a continuación, la regulación de la LTD en este punto presenta importantes carencias no pudiendo encontrarse ni tan siquiera un precepto específico y diferenciado que regule las particularidades que pueden surgir en la utilización del teletrabajo como mecanismo utilizado para lograr la conciliación de la vida personal y familiar, limitándose la norma a realizar alusiones genéricas que nada aportan a lo ya recogido en nuestro marco legal.

#### 2.2.4. Otros problemas

Junto a los problemas señalados, existen otros muchos conflictivos que muestran una particular incidencia de género. Así, el teletrabajo puede agravar o incrementar el número de mujeres objeto de violencia de género (como consecuencia del aumento del número de horas de convivencia) o el ciberacoso laboral (ante el anonimato que otorgan las nuevas tecnologías<sup>637</sup>).

---

<sup>636</sup> Véase art. 34.8 ET. Sobre dicha necesidad de motivar su decisión, ha considerado nuestra jurisprudencia que no es una razón objetiva que permita justificar la denegación del teletrabajo por razón de conciliación el hecho de que *“las circunstancias en las que se desarrolla el teletrabajo no son idóneas para la buena marcha de la empresa, habida cuenta de que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y hasta las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores”*. Véase el FD tercero de la STSJ del Principado de Asturias, núm. 850/2022 de 19 de abril 2022.

<sup>637</sup> Sobre estas cuestiones véase ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, cit., pp. 143 y ss.



### 2.3. Análisis de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia desde un punto de vista de género

Ante la relevancia que en nuestro marco jurídico se le ha dado a las oportunidades que el teletrabajo ofrece en materia de conciliación y los relevantes riesgos que como hemos visto de ello pueden derivarse, cabe ahora detenerse a examinar el tratamiento que desde un punto de vista legal se le ha dado al trabajo a distancia y al teletrabajo.

Pues bien, basta con realizar una sucinta lectura de la norma legal para poder apreciar la poca relevancia que, pese a ello, se le ha dado en el marco de la LTD a esta cuestión, presentando la regulación del teletrabajo en dicha norma manifiestas lagunas.

De hecho, no es posible ni tan siquiera encontrar un precepto específico que entre a normar las particularidades que pueden surgir a la hora de implementar esta forma de trabajo como un posible mecanismo para la conciliación de la vida profesional y personal<sup>638</sup>. Tan solo se recogen dos alusiones muy sucintas a esta materia en toda la norma.

La primera de ellas la encontramos en el art. 4 LTD. Mediante este extenso precepto se establece la obligación empresarial de *“evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo..., asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes”*<sup>639</sup>. En el mismo sentido, añade posteriormente por medio de su párrafo cuarto la necesidad de incorporar medidas contra el acoso y la discriminación en sus distintas manifestaciones. En lo que en este punto nos interesa, cabe destacar especialmente su quinto apartado al reconocerse en este expresamente el derecho de los teletrabajadores a que se le garanticen *“los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada”*. No podemos negar, la importancia que tiene el hecho de que la norma legal

---

<sup>638</sup> Véase LÓPEZ VICO, S.: “El reto del teletrabajo ante los avances tecnológicos”, en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Dirs.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023, p. 332.

<sup>639</sup> Véase art. 4.3 LTD.

contemple junto al concepto de *conciliación* el de *corresponsabilidad*, sin embargo, el contenido de dicho precepto queda vacío de contenido al no acompañarse de ningún mecanismo concreto que permita garantizar el mismo<sup>640</sup>.

Por otro lado, dentro de dicho precepto, se alude también de manera específica al colectivo de personas víctimas de violencia de género. No podemos omitir que este grupo, sobre la base del art. 37.8 ET, tendrá derecho a acogerse a diversas medidas de flexibilidad interna, como pueden ser la reducción de jornada de trabajo con una disminución proporcional del salario, una adaptación del horario de trabajo o, en lo que en este caso nos interesa, *“a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas”*. Pues bien, partiendo del reconocimiento de dicho derecho, lo que hace en este punto el legislador es únicamente una reiteración, sosteniendo que *“en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas”*<sup>641</sup>.

La segunda de las disposiciones que aluden a esta cuestión la encontramos en el art. 8 LTD, mediante el cual se regula la modificación del acuerdo de trabajo a distancia. Este artículo recoge la posibilidad de establecer como preferencia para el acceso a la modalidad telemática o para la reincorporación al trabajo presencial la *“conurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares”*. Como ya se adelantó, precisamente la persistencia de los estereotipos en torno a la figura de la mujer,

---

<sup>640</sup> De hecho, algunos autores han considerado sospechosa la insistencia del legislador en el marco de la LTD a la hora de resaltar la igualdad de derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, sosteniendo en consecuencia que ello “denota la preocupación o sospecha del legislador respecto a que esos derechos de conciliación y corresponsabilidad no sean tan fáciles de ejercer en el ámbito del teletrabajo”. Véase MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Teletrabajo y desconexión digital e perspectiva de equidad de género en salud”, en ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.) *et al: La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 149.

<sup>641</sup> Véase art. 4.4 LTD.

concretamente de su vinculación al rol de cuidadora del hogar y de los hijos<sup>642</sup> hace que el número de mujeres que recurren a medidas de conciliación sea mayor que el número de sus homólogos masculinos que lo solicitan. Con el fin de evitar este sesgo la ley recoge en este mismo artículo la siguiente garantía: “*en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa*”.

De nuevo, se recurre en este punto al establecimiento más que a una obligación legal a una mera declaración de intenciones, limitándose la norma en materia de trabajo a distancia a remitir a lo dispuesto por la negociación colectiva. En este sentido, bien es cierto que no puede desplazarse la ventaja que supone conceder cierto protagonismo a la negociación colectiva en la regulación de esta materia, lo cual permite entre otras cuestiones garantizar una mejor adaptación de la norma a las peculiaridades de cada sector<sup>643</sup>. Sin embargo, para ello, y ante el estado aun embrionario en el que se encuentra el desarrollo convencional del teletrabajo en nuestro país, resulta imprescindible contar con una norma legal que permita garantizar unos niveles de protección mínimos y no una que se limite a plasmar una mera declaración de intenciones. Ya que lo contrario, como está ocurriendo en la práctica, puede derivar en que esta forma de trabajo refuerce los

---

<sup>642</sup> Expresivamente sobre esta cuestión véase GONZÁLEZ ALMUIÑA, E.G.: “El teletrabajo con perspectiva de género”, en SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) *et al: Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 66-67, al disponer que históricamente la discriminación desde un punto de vista de género nace en el momento en el cual “se les otorga el valor reproductivo a las mujeres, es este mismo valor pero con connotaciones diferentes, el que las coloca en una situación subordinada...”. Así se institucionaliza el estado y la familia patriarcal, caracterizada por la preponderancia del poder que los hombres poseen sobre la estructura socioeconómica, legal y política (rol productivo), que prevalece en todas las culturas y, por la vinculación de las mujeres a las labores domésticas y de cuidados (rol reproductivo)”. En este mismo sentido la CE: “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones sobre una Unión de la igualdad: estrategia para la igualdad de género 2020-2025”, *cit.*, al disponer que “los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad”. A título ejemplificativo señala esta Comunicación que “el 44% de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia...”, mientras que “el 43% cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero”.

<sup>643</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, C. (Coord.) *et al: Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 112.

tradicionales estereotipos de género que asocian a la mujer como a la responsable de las labores de cuidado o que incluso, aboquen a que esta pueda acudir al teletrabajo como una vía para simultanear la prestación del servicio retribuido con las labores de cuidado familiar<sup>644</sup>.

De hecho, son varios los puntos en los que el legislador debería haber entrado en aras de garantizar la corresponsabilidad en materia de teletrabajo y con ello, una atenuación del impacto que esta forma de trabajo puede tener desde un punto de vista de género.

En primer término, y centrándonos en las propias alusiones realizadas por el art. 8 LTD, debería de haberse concretado los términos para el ejercicio de la reversibilidad del trabajo a distancia<sup>645</sup>. En concreto, debería de haberse plasmado un periodo mínimo de preaviso a respetar por ambas partes en aras de ejercer la reversión de esta forma de trabajo, como sucede, tal y como veremos, en otros países como es Italia. Ello encuentra su razón de ser en el propio impacto que dicha reversión tiene desde el punto de vista de la conciliación, al obligar al trabajador a reorganizar y modificar el lugar en el que prestaba sus servicios. Así, podría haberse optado, por ejemplo, por establecer un plazo de preaviso mínimo de 7 días, ampliables a 15 días cuando la persona hubiese solicitado el tránsito a esta forma de trabajo con fines conciliatorios. Del mismo modo, ante acontecimientos extraordinarios, podría establecerse una cláusula de flexibilización que permita reducir ante causas justificadas dicho plazo. No obstante, para evitar posibles abusos por parte del empresario, esta posibilidad debe de acompañarse de una serie de salvaguardias como puede ser la necesidad de informar por escrito a los representantes de

---

<sup>644</sup> Así ha ocurrido en la STSJ Cataluña 382/2023, 24 de enero de 2023, en la cual, pese a haber reconocido expresamente la teletrabajadora la necesidad de acudir al teletrabajo para simultanear las labores profesionales con las de cuidado de sus hijos menores de edad se le reconoce su derecho al acceso al teletrabajo como vía de conciliación, al no haber fundamentado la empresa las razones organizativas que justificaban denegar dicha solicitud, ni tampoco concretado posibles medidas alternativas al teletrabajo (al haberse limitado la empresa en ese supuesto a recordar otras medidas de conciliación legalmente plasmadas).

<sup>645</sup> Esta cuestión ha sido apuntada por LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, C. (Coord.) et al: *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*, cit., p. 117.

los trabajadores de la concurrencia de dichas causas y la identificación expresa y motivada de la razón que justifique la reversión repentina de esta modalidad de trabajo.

Por otro lado, en los casos en los que resulta posible acceder de manera preferente al teletrabajo<sup>646</sup>. En este punto, como vimos en los dos primeros capítulos de este estudio, aun cuando el ALTD sí que abundaba en mayor medida en esta cuestión, ello finalmente no tuvo reflejo en la LTD. En particular, se omitió en esta última toda alusión a la referencia que el anteproyecto realizaba al teletrabajo como vía para facilitar la lactancia o el recurso a esta forma de trabajo ante fuerza mayor familiar. Ello, en cierta medida, encuentra su justificación, tal y como ha señalado la doctrina, en la necesidad de “huir de reduccionismos, optando por una regulación más neutra, que no suponga una asociación directa entre teletrabajo y conciliación<sup>647</sup>”. Y es que, no puede negarse que estas dos posibles configuraciones del teletrabajo no se encuentran exentas de riesgos, aumentando por ejemplo los estereotipos ya existentes desde un punto de vista de género<sup>648</sup>.

Por todo ello, nos encontramos prácticamente en el mismo punto del que partíamos antes de la promulgación de la normativa en materia de trabajo a distancia, puesto que en nuestro marco jurídico actual se recoge de manera expresa el teletrabajo como uno de los múltiples mecanismos de conciliación pero sin garantías suficientes que permitan garantizar la corresponsabilidad en su implementación.

Otro punto que adquiere una especial relevancia desde un punto de género, es el ya analizado de la desconexión digital, ante el riesgo ya indicado de que esta forma de trabajo pueda suponer una difuminación entre las líneas divisorias de la vida privada y profesional y la sobreexposición al uso de las TICS.

---

<sup>646</sup> Sobre esta necesidad ya advirtió LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “El teletrabajo como instrumento para la conciliación familiar” en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, cit., p. 118.

<sup>647</sup> *Vid.* LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “El teletrabajo como instrumento para la conciliación familiar” en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, cit., p. 178.

<sup>648</sup> LÓPEZ VICO, S.: “El reto del teletrabajo ante los avances tecnológicos”, en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Dir.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, cit., p. 332. De hecho,

Como puede apreciarse, son mayores los interrogantes, lagunas e indeterminaciones que las soluciones presentes en esta norma. Tal es así, que la doctrina no ha tardado en afirmar que esta norma no supone una ruptura ni aporta nada relevante al modelo normativo precedente, recogiendo un enfoque más basado en la conciliación que en la corresponsabilidad<sup>649</sup>.

Por último, cabe resaltar que esta forma de trabajo no constituye el único mecanismo existente en nuestro país en aras de alcanzar dicho objetivo, pudiendo también optarse por otras vías de conciliación como son las reducciones en la jornada de trabajo, alterar la distribución de la misma, etc. Es por ello que, entre todas las posibles vías de conciliación, deberá de elegirse aquella que mejor responda a la situación concreta del trabajador, no pudiendo forzarse por esta vía la implementación del teletrabajo si hay otras posibles medidas que resulten más adecuadas o menos lesivas para el titular de la empresa y la persona trabajadora.

#### 2.4. Perspectiva de género en la regulación convencional del teletrabajo

Ante el escaso desarrollo normativo que la LTD realiza en esta materia, cabe concluir este apartando analizando cual es el papel que en el mismo está ocupando la negociación colectiva.

Así, y siguiendo la dinámica que ha venido caracterizando esta forma de trabajo, cabe resaltar que la gran mayoría de los convenios que entran a desarrollar el teletrabajo suelen aludir, aun cuando sea de manera superficial, a los beneficios que el mismo

---

<sup>649</sup> Véase DURÁN BERNARDINO, M.: “Configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel” en DURÁN BERNARDINO, M. (Dir.) *et al: Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid, Dykinson, 2022, p. 59 y 77. Esta autora, como vía de superación de esta cuestión, propone fomentar una “una cultura de conciliación a través de la formación en conciliación y corresponsabilidad dirigida a directivos, mandos superiores e intermedios y a los trabajadores..., exigiría abordar acciones como, por ejemplo: incluir el problema del conflicto trabajo-familia en los programas de formación y acogida; realizar encuestas para conocer y analizar las necesidades fomentarse una cultura de conciliación a través de la formación en conciliación y corresponsabilidad dirigida a directivos, mandos superiores e intermedios y a los trabajadores para conseguir que todos los agentes implicados estén comprometidos con la misma y colaboren en su implantación”.

presenta en materia de conciliación, mientras que otros van incluso más allá, calificándolo de manera directa y sin reservas como una vía “idónea<sup>650</sup>” para ello.

Sin embargo, en este marco, parece que también se ha primado más la conciliación, en los términos tradicionalmente contemplada en nuestro país, que la corresponsabilidad<sup>651</sup>. Efectivamente, un análisis detallado de la normativa convencional muestra que además del escaso y deficiente desarrollo que en general se ha producido en nuestro marco convencional en materia de teletrabajo, no se ha tenido en cuenta, o al menos no de forma generalizada en dicho plano, el impacto que estas formas de trabajo pueden tener desde un punto de vista femenino.

Ello puede verse de manera muy clara en la regulación de la reversibilidad de esta forma de trabajo, a la cual aludimos ya anteriormente. Pues bien, en este punto, pese al manifiesto impacto que su ejercicio puede tener en la ordenación de la vida personal y familiar de la persona teletrabajadora, son muy pocos los convenios que fijan un periodo mínimo de preaviso que no sea susceptible de ser desplazado por la concurrencia de causas graves de carácter sobrevenido o de fuerza mayor<sup>652</sup> o, incluso, para garantizar el logro de las metas y objetivos de la empresa<sup>653</sup>. Del mismo modo, algunos de los

---

<sup>650</sup> Véase el Convenio colectivo de Heineken España, S.A. En esta misma línea interpretativa puede destacarse el contenido del Convenio colectivo de la empresa Repsol, S.A., al calificar el teletrabajo como una “*medida de organización del trabajo y de conciliación de la vida laboral*”.

<sup>651</sup> Sobre esta cuestión véase GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el papel de la Ley 10/2021, de la negociación colectiva y de los planes de igualdad”, en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Navarra, Aranzadi 2023, p. 236.

<sup>652</sup> Así, un ejemplo podemos encontrarlo en el Convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, el cual dispone que “*en el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta tres días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación*” y, en los mismos términos en el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U., o en el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>653</sup> Así lo recoge el Convenio Colectivo relativo a la empresa Lafargeholcim España S.A.U., reduciendo en dicho supuesto el plazo de preaviso a solo 24 horas.

Cabe señalar al respecto que, el hecho de que se establezcan plazos de preaviso diferenciados en función de que la reversión la ejerza la empresa o, por el contrario, la persona trabajadora no se considera discriminatorio por nuestra jurisprudencia, salvo que ese apreciara abuso de derecho en su configuración. Por el contrario, sí se han declarado nulas aquellas cláusulas convencionales que condicionan la autorización y aceptación de la reversión solicitada por la persona trabajadora a las necesidades y/o posibilidades de la empresa. Al respecto véase el FD cuarto de la SAN, 117/2022 de 12 Septiembre de 2022, Rec. 204/2022.

convenios fijan barreras a la hora de acceder o revertir el teletrabajo que pueden incidir de manera relevante en la conciliación de la vida personal y familiar, como es la imposibilidad de realizar más de un cambio del trabajo presencial al telemático al año<sup>654</sup> o de solo poder pedir dicha reversión determinados meses al año<sup>655</sup>. Lo mismo podría decirse de exigir una determinada antigüedad en la empresa para el acceso al teletrabajo, ante la mayor incidencia que los periodos de inactividad productiva tiene desde un punto de vista de género<sup>656</sup>, o la exigencia de que el lugar de desarrollo de la actividad productiva a distancia permita la reincorporación a la empresa en caso de ser requerido en el plazo de 24 horas<sup>657</sup>. La introducción de cláusulas convencionales de este tipo, sin contemplar posibles excepciones, puede dificultar de manera relevante la adecuada protección de la corresponsabilidad en materia de teletrabajo, ante la imprevisibilidad de las posibles circunstancias que pueden evidenciar la necesidad de acogerse a una forma de trabajo a distancia.

En segundo término, cabe destacar que un gran número de convenios reconocen amplias prerrogativas al titular de la empresa a la hora de alterar la planificación de los tiempos de trabajo a distancia y presencial, permitiéndole exigir a la persona teletrabajadora, cuando las necesidades organizativas de la empresa así lo requieran, su presencia física en la oficina siendo obligatorio acudir y “*sin que implique el pago de kilometraje*”<sup>658</sup>. En estos supuestos, el plazo de preaviso se omite o se reduce a su mínima expresión<sup>659</sup>. En términos similares ocurre en caso de que se produzca un fallo o avería

---

<sup>654</sup> Véase el Convenio Colectivo relativo a la empresa LafargeHolcim España S.A.U y el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

<sup>655</sup> Así puede verse en el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U., al disponer que la reversión puede ser realizada por la persona trabajadora “*durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que lo justifiquen*”, mientras que no se recoge limitación alguna en caso de que dicha reversión sea ejercida por la empresa.

<sup>656</sup> Así puede verse en el Convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica, S.A.U., que lo fija en un año de antigüedad o en el Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja España (Asamblea Provincial de Alicante), en el que se fija en 6 meses.

<sup>657</sup> Véase el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. y el Convenio colectivo de la empresa Repsol, S.A.

<sup>658</sup> En este sentido lo recoge el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U.

<sup>659</sup> Así puede verse en el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, SL), en el cual se fija en un día o en el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., que lo fija en cuatro.



de los medios informáticos con los que se lleva a cabo la prestación, donde, sin ni tan siquiera prever otra opción, se suele contemplar la posibilidad de exigir la reincorporación de la persona trabajadora “a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquella se soluciona<sup>660</sup>”. Otros convenios condicionan dicha posibilidad a que haya transcurrido un plazo de 24 horas sin solucionarse la avería<sup>661</sup>.

Por último, cabe señalar como negativa la expansión que llevan a cabo algunos convenios colectivos de las circunstancias que pueden permitir solicitar el teletrabajo por razones de conciliación. Como vimos anteriormente, el art. 34.8 ET al contemplar esta cuestión hablaba expresamente de los hijos a cargo, mayores o menores de 12 años, y de familiares por *consanguinidad*. Pues bien, como decimos, algunos convenios colectivos amplían la posibilidad de solicitar el teletrabajo por necesidades de cuidado de un familiar “hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad<sup>662</sup>”. Esta cuestión ha sido criticada por la doctrina, por considerar que fomenta que sea nuevamente la mujer la que se deba de encargar de cuidar a los familiares de su cónyuge<sup>663</sup>.

Cabe señalar, no obstante, que aun cuando sea mínimamente pueden encontrarse ciertas medidas innovadoras en la negociación colectiva destinadas a fomentar la corresponsabilidad y la conciliación. A título ejemplificativo, puede señalarse la posibilidad de omitir la necesidad de solicitar por escrito y con un cierto plazo de antelación el lugar de teletrabajo elegido por la persona trabajadora cuando dicho cambio se dé por razones de conciliación y por un periodo de tiempo limitado<sup>664</sup>. En el mismo sentido, pueden destacarse aquellos convenios en los que la fijación del teletrabajo en fin de semana se deja a la propia elección del trabajador<sup>665</sup>. O, también, aquellos convenios colectivos que prevén una flexibilización de la jornada de trabajo, ya sea en el inicio, final

---

<sup>660</sup> Véase el anexo II del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. y el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

<sup>661</sup> Véase el Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.L.

<sup>662</sup> Véase el Convenio colectivo del grupo Naturgy y el Convenio Colectivo de Crisnova Vidrio, S.A.

<sup>663</sup> Véase LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, C. (Coord.) et al: *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*, cit., pp. 112 y 113.

<sup>664</sup> Cfr. Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L.

<sup>665</sup> Véase el Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U.

o incluso permitiendo interrupciones en el desarrollo del mismo por razones de conciliación<sup>666</sup>.

## 2.5. Conclusiones parciales

Como puede extraerse del análisis realizado, son cuantitativos y cualitativos los aspectos que el legislador y la negociación colectiva no entra a regular<sup>667</sup> o, aun cuando lo hacen, no se consiguen colmar de manera adecuada los vacíos existentes, al menos desde un punto de vista de género<sup>668</sup>.

No obstante, no puede omitirse de dónde venimos, y es que, partiendo de la situación de práctica anomia en la que se encontraba hasta hace unos años esta forma de trabajo, los avances que se han producido a raíz de la pandemia no pueden ser desdeñados. Del mismo modo, no podemos negar que la premura con la cual se aprobó dicha norma de manera irremediable ha incidido también negativamente en su calidad.

Por todo ello, las expectativas en esta materia no son totalmente negativas, habiendo aumentado, tal y como veremos, progresivamente el número de convenios colectivos que entran a regular esta forma de trabajo en nuestro país y, se espera que

---

<sup>666</sup> En este sentido puede verse en el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., al contemplar que *“el horario de teletrabajo previsto será aquel que permita a la persona trabajadora desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario que permita la conciliación de la vida personal / familiar y profesional, de modo que los rangos horarios indicados con anterioridad podrán excederse si la persona trabajadora comunica la interrupción de su jornada laboral en la herramienta diseñada para el registro horario,, En todo caso, esta flexibilidad debe ser compatible y respetar el derecho a la desconexión digital regulado en el artículo 41 presente del convenio colectivo”*.

<sup>667</sup> Así ocurre a título ejemplificativo en el teletrabajo en el caso de víctimas de violencia de género, extremo en el cual la negociación colectiva se limita a reproducir lo ya recogido en la normativa legal. Véase en este sentido el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal.

<sup>668</sup> En este sentido también puede encontrarse en VIDA FERNÁNDEZ, R.: “El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona teletrabajadora”, en DURAN BERNARDINO, M. (Dir.) *et al: Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, cit., pp. 95 y ss.

aumenten aún más ante el llamamiento realizado en el marco del acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del año 2023<sup>669</sup> -V AENC-.

Pese a lo cual, son varios los aspectos que deberían de ser corregidos en aras de garantizar que esta forma de trabajo no presenta una repercusión negativa desde un punto de vista de género. Así, en primer término, desde un punto de vista legal cabe realizar las siguientes propuestas de *lege ferenda*:

- En primer lugar, resulta imprescindible que la perspectiva de género sea tenida en cuenta de principio a fin en la configuración y desarrollo del teletrabajo, esto es, tanto en su desarrollo legal, reglamentario, convencional y, finalmente judicial. Con ello, se evitará que posibles medidas en principio aparentemente positivas para este colectivo puedan terminar conllevando un refuerzo de los tradicionales estereotipos de género.
- Por otro lado, y ya entrando propiamente en el contenido legal de la LTD, cabe modificar expresamente el contenido del art. 5 LTD, estableciendo un periodo mínimo legal de preaviso para revertir el teletrabajo, tanto por el trabajador como por la empresa. Así, siguiendo la regulación contenida en el ámbito convencional, puede fijarse un plazo general de 30 días. Asimismo, para evitar que determinados supuestos extraordinarios e imprevisibles puedan causar un perjuicio irreparable para la empresa, puede establecerse la posibilidad de reducir dicho plazo, eso sí, estableciendo legalmente en dicho precepto la obligación para ello de la empresa de notificar por escrito a los representantes de los trabajadores de la causa concreta que respalda dicha reducción y, del mismo modo, la necesidad de garantizar al menos un preaviso de un día.
- Por otro lado, en aras de garantizar la corresponsabilidad en la aplicación de esta forma de trabajo como una posible medida de conciliación de la vida personal y profesional, la norma debería de apostar no solo por tener en cuenta la situación del cónyuge de la trabajadora que solicite esta forma de trabajo, sino también medidas específicas que permitan garantizar que no sean únicamente las

---

<sup>669</sup> Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870)

trabajadoras las que recurran a esta forma de trabajo. Así, por ejemplo, podría establecerse legalmente que cuando ambos trabajadores sean de la misma empresa, y su puesto de trabajo lo permita, la adopción de esta forma de trabajo sea rotativa entre ambos.

- Con la misma finalidad, cabría reforzar el uso de la flexibilización de la jornada de trabajo cuando ello sea posible, bien sea retrasando la hora de entrada, anticipando la de salida o incluso permitiendo interrupciones durante el desarrollo de la jornada de trabajo cuando ello no afecte a la prestación del servicio. Ello en ningún caso tendría que repercutir negativamente en la empresa ni suponer una reducción del tiempo dedicado por la persona trabajadora al desarrollo de la labor productiva puesto que, el registro horario junto al papel central que presentan las TICS en el desarrollo de esta forma de trabajo permiten comprobar de manera fiable el tiempo real dedicado a la actividad productiva.
- En lo referente a la posibilidad de incluir las necesidades de conciliación como una posible causa que permita el acceso preferente al teletrabajo, consideramos que debería de recogerse expresamente en la normativa legal y no remitirse su desarrollo en exclusiva a la negociación colectiva. Así, podría evitarse que se extienda convencionalmente, como está ocurriendo, también al cuidado de familiares por grado de afinidad, cuestión que sí que podría reforzar los tradicionales estereotipos de género. En todo caso, debe de omitirse la inclusión entre dichos criterios de preferencia aquellos que vinculen de manera exclusiva a la mujer y lo asocie al desarrollo de tareas de cuidado del hogar y de la familia.
- Debe de impulsarse la formación y concienciación en materia de corresponsabilidad, para ello, en el art. 9 de la LTD, al regular la formación, podría incluirse expresamente la llevada a cabo en esta materia.

Desde un punto de vista convencional, resulta aconsejable no establecer barreras o limitaciones que puedan dificultar la conciliación de la vida personal y profesional, como por ejemplo, el impedir la posibilidad de acogerse al teletrabajo cuando el domicilio habitual este a más de 24 horas de la empresa, el exigir una antigüedad mínima para acogerse al teletrabajo o permitir que el empresario pueda exigir, por ejemplo ante averías técnicas la incorporación inmediata al puesto de trabajo. En relación a la primera de estas

cuestiones, una adecuada planificación de los tiempos de trabajo no tiene por qué desplazar la posibilidad de que el teletrabajo se lleve a cabo desde cualquier otro lugar que no sea el domicilio habitual o en este aun cuando esté a una gran distancia del domicilio, siempre y cuando se cumpla con la normativa en materia de PRL y se comunique dicho cambio al empresario. En relación a la antigüedad, de nada sirve la incorporación de dicho tipo de cláusulas, puesto que si con ello se trata de garantizar un conocimiento mínimo de las tareas a desempeñar, ello puede lograrse por otras vías, como es una previa formación o la introducción de un sistema de comunicación fluido con el superior del trabajador. Por último, en relación a la incorporación al puesto de trabajo ante averías u otras circunstancias de dicha índole, cabe agotar primero otras posibles medidas menos lesivas en el ejercicio del derecho a la conciliación, como es enviar un técnico, una asistencia telefónica para tratar de solucionar el problema, permitir puntualmente (cuando el trabajo lo permita) el uso de los medios personales o, incluso, permitir prestar el servicio desde un telecentro cercano o sin el uso de los medios digitales cuando ello sea posible.

### **3. Teletrabajo y diversidad funcional**

#### 3.1. Nociones clave y realidad laboral en materia de discapacidad en España

En nuestro país, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social -en adelante TRLGDPD- define el término discapacidad como la *“situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>670</sup>”*, y en consecuencia, a la persona que la presenta como aquella con *“deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y*

---

<sup>670</sup> Vid. Art. 2 a) TRLGDPD.

*efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*<sup>671</sup>”, y en concreto a las que “*se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento*<sup>672</sup>”.

Al ser esta la terminología actualmente vigente en nuestro sistema legal, y la que además emplea el propio ET y la LTD en términos generales, será la que empleemos a lo largo del presente estudio. No obstante, también nos sirve de base para resaltar la primera y necesaria propuesta de *lege ferenda*, y es que, siguiendo el cambio terminológico que en las últimas décadas se viene produciendo en el marco jurídico laboral mediante la inclusión de términos más amplios y no estigmatizantes que permitan incluir a todas las personas trabajadoras, resulta crucial abandonar términos como «*discapacidad*» o «*discapacitado*» y transitar a términos más inocuos como es el de «*diversidad funcional*».

Realizada dicha aclaración, cabe delimitar la situación que actualmente presenta este colectivo en nuestro marco laboral. Ello nos lleva ante un primer problema, y es que son escasos los datos estadísticos actualmente publicados en nuestro país que nos permitan concretar la situación que, desde un punto de vista laboral, enfrenta este colectivo y, más aún el impacto que dentro del mismo presenta el teletrabajo.

Los últimos datos publicados muestran como en España un total de 1.929.400 personas en edad laboral presentaban en el año 2021 algún tipo de discapacidad, esto es, aproximadamente un 6,3 % del total de la población comprendida en las edades de 16 y 64 años<sup>673</sup>. Sin embargo, su tasa de actividad solo ascendía, en dicha fecha, a un 34,6 % frente al 77,7 %, en el caso de personas en edad laboral sin discapacidad reconocida<sup>674</sup>. Esta tendencia se invierte en el caso de los datos de paro, en los que el porcentaje de personas con discapacidad ha venido superando en casi 8 puntos porcentuales al de las personas sin discapacidad<sup>675</sup>.

---

<sup>671</sup> Cfr. Art. 4.1 TRLGDPD.

<sup>672</sup> Cfr. Art. 4.2 TRLGDPD.

<sup>673</sup> Observatorio de las ocupaciones: “Informe Estatal del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad del año 2022”, *cit.*, p. 15.

<sup>674</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>675</sup> *Ibidem*.

Todo ello permite alcanzar una clara conclusión y es que “la principal característica de las personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral<sup>676</sup>”.

Para superar esta situación, son diversas las medidas que se han implementado en las últimas décadas, tanto desde un punto de vista normativo como social, habiéndose transitado progresivamente en el tratamiento de la discapacidad<sup>677</sup> desde el modelo de «*prescindencia*» —de carácter religioso y en el cual la discapacidad era vista como un castigo divino y una carga para la sociedad— hasta el actual «*modelo social*<sup>678</sup>» -en el cual se configura “como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social<sup>679</sup>”, abandonando así la visión paternalista que hasta dicho momento había primado en nuestro país en esta materia, para pasar ahora a tratarla “*como una cuestión de derechos humanos y por tanto las personas con discapacidad se constituyen en sujetos de derechos y no sólo en objeto de políticas asistencialistas*<sup>680</sup>”. En el marco descrito, una de las medidas que ha sido habitualmente recogida en los discursos doctrinales y políticos sobre la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad ha sido precisamente la implementación del trabajo a domicilio o, en fechas más recientes, del teletrabajo<sup>681</sup>. Ello encuentra su fundamentación en diversas razones, entre las que cabe destacar especialmente dos.

---

<sup>676</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>677</sup> Un tratamiento exhaustivo sobre esta cuestión puede encontrarse en TURTURRO PÉREZ DE LOS COBOS, S.: “El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE”, en *Revista Lex Social*, núm. 1, 2022, pp. 41 y ss.

<sup>678</sup> Véase LÓPEZ VICO, S.: “El Tránsito de los Trabajadores con Discapacidad a Empresas Ordinarias. Los Enclaves Laborales en Andalucía” en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 5, 2023, p. 117.

<sup>679</sup> *Vid.* LÓPEZ INSUA, B.M.: “La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, principios de justicia y obligaciones generales”, en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIerno, F. Y MALDONADO MOLINA, J.A (Dirs.) *et al: La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2021, p. 142.

<sup>680</sup> *Cfr.* ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Los enclaves laborales”, en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIerno, F. Y MALDONADO MOLINA, J.A (Dirs.) *et al: La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2021, p. 548.

<sup>681</sup> En fechas recientes puede verse en CESE: “Dictamen sobre los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, *cit.*, p.5.

Por un lado, en el hecho de que esta forma de trabajo permite eliminar los obstáculos y barreras de carácter estructural. La inaccesibilidad tanto del servicio de transporte público como del resto de infraestructuras han sido resaltadas como unas de las grandes dificultades que encuentran las personas que integran este colectivo en lo referente a su incorporación en la sociedad en términos generales<sup>682</sup>, y en el mercado laboral en particular. En este último punto, tal es así que incluso se ha llegado a afirmar que “la falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo<sup>683</sup>”. Si a ese hecho le sumamos que, atendiendo al tipo de discapacidad, el mayor porcentaje de los demandantes de empleo presentan una discapacidad de carácter físico<sup>684</sup>, no resulta extraño que las posibilidades que ofrece el teletrabajo para la eliminación de los obstáculos de carácter estructural existentes en nuestra sociedad que limitan o impiden el acceso de este colectivo al trabajo<sup>685</sup> haya sido resaltada como una de las principales razones en torno a las que se ha construido el discurso del teletrabajo como una medida de inclusión laboral de las personas con discapacidad<sup>686</sup>.

En segundo lugar, junto a la accesibilidad, otra de las ventajas derivadas de esta forma de trabajo es el ahorro en tiempos de desplazamiento y costes que la misma

---

<sup>682</sup> Véase GE: “Informe Olivenza 2022 sobre la situación de la discapacidad en España”, Observatorio de la discapacidad, 2023, p. 99, disponible en: [https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/OED\\_IO2022-RESUMEN-EJECUTIVO.pdf](https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/OED_IO2022-RESUMEN-EJECUTIVO.pdf)

En el mismo se recoge como más de un 66% de las personas con discapacidad afirman encontrar dificultades de accesibilidad en distintos ámbitos, entre los que destaca el de los medios de transporte o el acceso a edificios públicos.

<sup>683</sup> Cfr. OMS; “Informe Mundial sobre la Discapacidad”, *cit.*, p. 10.

<sup>684</sup> Cfr. Observatorio de las ocupaciones: “Informe Estatal del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad del año 2022”, 2021, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>, p. 30.

<sup>685</sup> Cfr. GOYTRE BOZA, J.L.: “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, en *Revista Española de Discapacidad*, núm.1, 2013, p. 237.

<sup>686</sup> Por supuesto, son otras muchas las barreras que la introducción de las TICS permiten superar, así se ha señalado como “las tecnologías de asistencia como lectores de pantalla, reconocimientos de voz o dispositivos de comunicación alternativa, así como los últimos avances en IA (traducción de texto a lenguaje de señas en tiempo real, generación de subtítulos automáticos en vídeos, mejora de la precisión en los sistemas de reconocimiento de voz) pueden ayudar a las personas con discapacidad a interactuar con la tecnología y a superar barreras de comunicación y acceso a la información, permitiéndoles desplegar su talento en condiciones de igualdad”. Cfr. ADECCO: “Informe Tecnología y Discapacidad”, 12ª Edición, 2023, p.10, disponible en: <https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tecnologia-y-discapacidad/>



permite. Ello también puede ser especialmente beneficioso en el caso de personas con discapacidad, especialmente aquellas con movilidad reducida<sup>687</sup>.

Junto a estas cabría señalar una tercera posible ventaja que habitualmente no aparece en los discursos doctrinales y que no es otra que las facilidades que esta forma de trabajo ofrece para superar ciertos estigmas y estereotipos<sup>688</sup>. En este sentido, cabe destacar que otro de los problemas que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es precisamente los estereotipos existentes en torno a la capacidad productiva de estos trabajadores<sup>689</sup>. Es por ello que, mediante el teletrabajo, al producirse (al menos en la mayor parte de los casos) un aislamiento de cada trabajador en su domicilio, el contacto con el resto de trabajadores mediante las TICS no les permite conocer si dicha persona presenta una determinada discapacidad. Con ello, se puede evitar en el corto plazo que dichas creencias estereotipadas puedan condicionar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Sin embargo, junto a dichas ventajas también son significativos los riesgos que pueden surgir en el marco del teletrabajo para las personas integrantes de este colectivo<sup>690</sup>.

En primer lugar, desde el punto de vista de la accesibilidad, son nuevas las barreras que esta forma de trabajo pueden ocasionar. En concreto, uno de los retos que se plantea es la necesidad de garantizar la accesibilidad también en el *plano digital*<sup>691</sup>. En este sentido los datos obtenidos no son esperanzadores ya que si bien la gran mayoría de las

---

<sup>687</sup> Vid. LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajo y discapacidad”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 5, 2023, p. 278.

<sup>688</sup> En este sentido se recoge en DISCATEL: “Guía sobre teletrabajo y discapacidad–Faqs, Discatel”, 2021, p. 40, disponible en: <https://www.aerc.com/images/2020/1GUIA%20DE%20TELETRABAJO%20Y%20DISCAPACIDAD-FAQS%20DISCATEL%202021.%20COMPLETA.pdf>

<sup>689</sup> Vid. ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, 2ª Edición, 2021, p.8, disponible en: <https://fundacionadecco.org/informe-discapacidad-y-relaciones-sociales/>. En este sentido véase LÓPEZ VICO, S.: “El Tránsito de los Trabajadores con Discapacidad a Empresas Ordinarias. Los Enclaves Laborales en Andalucía” en *Revista de derecho de la seguridad social*, cit., p. 117.

<sup>690</sup> Cfr. Informe de la Dirección General de Políticas de Discapacidad: “El impacto de la pandemia COVID-19 en las personas con discapacidad”, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020, pp. 29-30, disponible en: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/impacto-covid19-personas-discapacidad/>

<sup>691</sup> Cfr. NTP 1004: “Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad”, INSST, 2014, p. 3, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1004+w.pdf/a96b2d49-1d0a-4df1-8442-c526a46c0edb?version=1.0&t=1617978846636>

personas con discapacidad tienen acceso a internet en su domicilio<sup>692</sup>, prácticamente la mitad de las personas con discapacidad confiesan encontrar barreras en el uso de las TIC<sup>693</sup>. Estas se dividen esencialmente en cuatro tipos<sup>694</sup>, en primer lugar, la mayor parte de las personas con discapacidad afirman encontrar barreras de carácter económico que condicionan su acceso a dichas herramientas y dispositivos. En segundo lugar, se encuentran las directamente relacionadas con su uso. También se señalan habitualmente los problemas de accesibilidad que surgen en el uso de dichas herramientas atendiendo a cada discapacidad concreta. Y por último, se encuentran aquellas ligadas a la confianza en su uso. Desde un punto de vista laboral, es la segunda de dichas barreras la que actualmente condiciona en mayor medida la introducción y utilización de la TICS en general, y del teletrabajo en particular, como una posible medida de inclusión laboral, puesto que la primera de ellas, esto es, la adquisición de dichas herramientas, y la tercera, referente a su adecuación al tipo de discapacidad, son cuestiones que recaen de manera directa en el empresario en el marco del teletrabajo, al venir legalmente impuesta la obligación de este de dotar al teletrabajador de medios universalmente accesibles para la prestación del servicio a distancia<sup>695</sup>. Es por ello que, resulta imprescindible implementar también otra serie de medidas que garanticen el acceso a una adecuada formación<sup>696</sup> de los trabajadores en el uso de las TICS en materia de teletrabajo<sup>697</sup>.

Por otro lado, preocupa el aislamiento<sup>698</sup> que puede ocasionar esta forma de trabajo, especialmente en el marco del teletrabajo puro y a tiempo completo, y las repercusiones

---

<sup>692</sup> Cfr. ODISMET: “Informe efectos y consecuencias de la crisis del COVID19 entre las personas con discapacidad”, 2020, p. 47, publicado en: <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

<sup>693</sup> Cfr. ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, cit., p. 13.

<sup>694</sup> Al respecto véase Cfr. ADECCO: “Informe Tecnología y Discapacidad”, cit., p. 12.

<sup>695</sup> Véase art. 11 LTD.

<sup>696</sup> Cfr. Guía sobre teletrabajo y discapacidad – Faqs, cit., p. 40. En este sentido también lo recoge De Fuentes García-Romero de Tejada, C.: “Trabajo a distancia, teletrabajo y discapacidad”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, cit., p. 550.

<sup>697</sup> En este sentido puede verse en el apartado veinticuatro de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, cit.

<sup>698</sup> Vid. SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 1, 2013, p. 28.

que ello puede tener en el colectivo de las personas con discapacidad. En concreto, son dos las posibles vías en las que puede manifestarse este riesgo.

Por un lado, puede afectar a largo plazo a la propia inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Ello encuentra su justificación en el hecho de que al llevar a cabo la actividad productiva en su totalidad desde el domicilio se reduce el contacto social entre trabajadores, lo cual puede frenar el proceso de normalización e integración de este colectivo en el ámbito laboral. Por supuesto, ello depende en gran medida del tipo de discapacidad que se padezca. Así, “las personas con discapacidad física y problemas de movilidad apuestan por el teletrabajo como trampolín de inclusión social y un 81% lo valora positivamente, mientras que aquellos con discapacidad psíquica o intelectual creen que puede invisibilizar la discapacidad y reforzar el estigma -solo un 36% lo valora de forma positiva-. Por su parte, las personas con discapacidad sensorial equilibran la balanza: un 55% confía en el trabajo en remoto como aliado de inclusión, frente a un 45% que cree que, por el contrario, es combustible de exclusión<sup>699</sup>”.

Por otro lado, y siendo este un rasgo común tanto en el caso de los teletrabajadores con y sin discapacidad, preocupa el impacto que dicho aislamiento puede tener en la salud física y mental de estos trabajadores<sup>700</sup>. Es por ello que debe de prestarse también especial atención a la garantía de una adecuada «*adaptación psicosocial*» del trabajador a esta forma de prestación del servicio<sup>701</sup>.

Finalmente, e íntimamente vinculado a lo inmediatamente dicho, se ha detectado que esta forma de trabajo también plantea barreras a la hora de alcanzar un equilibrio y ordenación entre los tiempos de trabajo y de descanso de las personas con discapacidad. En este sentido, un 16'5% de las personas con discapacidad afirmó haber trabajado un mayor número de horas<sup>702</sup> durante la pandemia del COVID-19, en la cual, se implementó en términos generales masivamente esta forma de trabajo.

---

<sup>699</sup> ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, *cit.*, p. 9.

<sup>700</sup> En este sentido ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, *cit.*, p. 9, subraya los riesgos psicológicos y relacionales o la posible pérdida de identidad que puede ocasionar esta forma de trabajo y como dichos riesgos se ven acrecentados en el caso de las personas con discapacidad.

<sup>701</sup> Véase Guía sobre teletrabajo y discapacidad – Faqs, *cit.*, p. 93.

<sup>702</sup> *Cfr.* Informe “El impacto de la pandemia COVID-19 en las personas con discapacidad”, *cit.*, p. 36.

Ante la magnitud de los riesgos aquí recogidos, y la continua reiteración que a todos los niveles se hace de las múltiples bondades que se derivan de la implantación de esta forma de trabajo en la búsqueda de la inclusión de las personas con discapacidad, cabe entrar a analizar las previsiones que para aunar ambos extremos prevé la ley de trabajo a distancia.

### 3.2. Análisis jurídico legal de la ley de teletrabajo en materia de discapacidad

#### 3.2.1. Antecedentes normativos: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Como vimos en el primer capítulo, las diferencias entre el RDTD promulgado en el marco de la pandemia del COVID-19 y la posterior LTD son prácticamente inexistentes. No obstante, uno de los puntos en los que sí puede apreciarse una modificación respecto a dicha situación de partida en la nueva norma es precisamente en materia de discapacidad. Es por ello que, en el marco del análisis normativo cabe partir analizando dicho Real Decreto para posteriormente mostrar que puntos fueron añadidos o modificados por la ley finalmente aprobada.

Así, y siguiendo la dinámica presente en las últimas normas promulgadas en nuestro país, el primer aspecto que cabe resaltar es la existencia de una amplia exposición de motivos mediante la cual el legislador sienta los principales objetivos perseguidos por medio de dicha norma y aspectos reseñables de la misma. Pues bien, pese a ello, son prácticamente inexistentes las alusiones realizadas en el marco de la misma a la discapacidad. Esta cuestión no deja de resultar llamativa si se tiene en cuenta los continuos llamamientos que en dicha exposición de motivos se hace a la necesidad de contemplar determinadas garantías y precauciones en la aplicación de esta forma de trabajo en el marco de determinados colectivos de trabajadores, como es en el caso de los contratos formativos o con menores de edad<sup>703</sup> o desde un punto de vista de género como hemos visto en apartados anteriores. Por el contrario, la única referencia expresa al

---

<sup>703</sup> En el que se señala la necesidad de “*que se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia...y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto*” ante la especial vulnerabilidad que presentan los mismos.

colectivo de personas con discapacidad ni tan siquiera subraya alguno de los riesgos anteriormente mencionados, limitándose a señalar que *“con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad”*. Partiendo de la especial vulnerabilidad que presenta este colectivo de trabajadores y los particularidades riesgos a los que se encuentran expuestos en el marco del teletrabajo, consideramos que ello es ya una muestra de la poca relevancia que esta ley da a los trabajadores con discapacidad.

Entrando propiamente en su contenido normativo, el primer precepto reseñable es el artículo 4 RDTD, mediante el cual se recoge el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. El mismo recoge expresamente la obligación empresarial de evitar *“cualquier discriminación<sup>704</sup>”*, término dentro del cual podemos (y debemos ante la ausencia de una referencia expresa) enmarcar al colectivo de personas con discapacidad. Para ello, dicha declaración de intenciones se acompaña de la obligación de tomar en consideración a los trabajadores a distancia en la *“implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad”*. No obstante, no se recoge alusión a ninguna medida específica o a una posible sanción que permita garantizar dicha igualdad y desalentar posibles vulneraciones de dicho precepto. Ello ha hecho que la doctrina se pronuncie críticamente al respecto, resaltando lo especialmente idóneo que resultaba este precepto para *“entrar a ordenar de forma más intensa las particularidades concretas<sup>705</sup>”* que surgen en la adopción y desarrollo de la labor productiva mediante teletrabajo en el caso de las personas con discapacidad.

La siguiente alusión directa a la protección de este colectivo la encontramos en el art. 8 RDTD, en virtud del cual se reconoce a la negociación colectiva la facultad de

---

<sup>704</sup> Con este fin establece en el art. 4.4 RDTD la obligación de considerar las particularidades presentes en esta modalidad de trabajo en el establecimiento de medidas, entre otras, contra la discriminación.

<sup>705</sup> Cfr. RUEDA MONROY, J.A.: “Las particularidades del teletrabajo en los trabajadores con discapacidad”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 944.

establecer mecanismos y criterios de preferencia<sup>706</sup> en el cambio de la modalidad de trabajo presencial al teletrabajo, aludiendo expresamente en este punto a las “*vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos*”, etc. Son diversos los puntos reseñables de este artículo. Por un lado, cabe destacar la terminología utilizada en el mismo, al aludir a este colectivo como “*personas con diversidad funcional*” y no como “*personas con discapacidad*”. Si bien esta terminología es, tal y como indicamos anteriormente, más recomendable por llevar aparejadas menores connotaciones negativas, no resulta coherente, como ha subrayado la doctrina, que una misma norma utilice indiferenciadamente ambos términos<sup>707</sup>, es por ello que, de cara a futuras reformas, debería priorizarse el uso del primero de dichos términos.

En segundo lugar, en cuanto a la inclusión expresamente realizada por parte del legislador de este colectivo entre aquellos en los que puede contemplarse un acceso preferente al teletrabajo, no cabe duda de que ello debe ser valorado positivamente, ya que como se ha indicado, el teletrabajo es una herramienta que presenta importantes ventajas de cara a lograr la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Resulta más criticable, por el contrario, la generalidad presente en dicho precepto y es que, como hemos señalado antes, el tipo de discapacidad incidirá de manera determinante en la idoneidad de esta forma de trabajo como mecanismo de inclusión laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, se ha señalado en la práctica como el trabajo a distancia constituye una herramienta adecuada para dicho fin en el caso de encontrarnos ante trabajadores que sufren una discapacidad de carácter físico que limite su movilidad, ya que la misma facilita el acceso a oficinas y centros empresariales que no se encuentran correctamente habilitados<sup>708</sup>. Sin embargo, en el caso de

---

<sup>706</sup> Esta medida, ha obtenido una crítica positiva por parte de la doctrinal la cual, no obstante, señala tanto los posibles efectos negativos y rencillas que ello puede ocasionar entre dicho trabajador y el resto de empleados de la empresa, así como también su poca eficacia práctica real, sosteniendo que para fomentar una auténtica implantación de un criterio de preferencia en el acceso al teletrabajo hubiese sido recomendable incluir expresamente una alusión a este colectivo en el marco del citado precepto. Vid. RUEDA MONROY, J.A.: “Las particularidades del teletrabajo en los trabajadores con discapacidad”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 942.

<sup>707</sup> *Ibidem*, p. 941.

<sup>708</sup> Vid. ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, cit., p. 9.

trabajadores con discapacidad psíquica o sensorial se teme que esta modalidad de trabajo pueda dar lugar a la invisibilización de este colectivo, teniendo en consecuencia un efecto adverso en su inclusión social y laboral.

Por último, se alude a este colectivo en el art. 22 RDTD en el que se regulan las facultades de control empresarial. En este punto se señala que, en el establecimiento y aplicación de las medidas de vigilancia y control la empresa deberá guardar “*la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*”. Sin acompañar tampoco dicha declaración de intenciones de ninguna medida concreta que garantice de manera efectiva el derecho a la igualdad y a la no discriminación de estos trabajadores. Asimismo, este precepto fue muy criticado por la doctrina por la redacción empleada<sup>709</sup>, y es que al aludir a la necesaria consideración a la «*capacidad real*» de las personas con discapacidad en la adopción de dichas medidas parece que se esté cuestionando la misma<sup>710</sup>.

### 3.2.2. *Discapacidad en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia*

Con la sustitución del RDTD por la LTD, fueron diversos los aspectos que, desde la óptica del tratamiento de la discapacidad, fueron modificados de esta norma. Así, en primer lugar, se amplió el contenido del art. 4 LTD concretando en la regulación de la obligación empresarial de evitar cualquier discriminación, el hecho de que se debe asegurar “*la igualdad de trato y la prestación de apoyos..., realizando los ajustes razonables que resulten procedentes*”. No obstante, más allá de un aumento de la letra

---

<sup>709</sup> Cfr. RUEDA MONROY, J.A.: “Las particularidades del teletrabajo en los trabajadores con discapacidad”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI, cit.*, p. 944.

<sup>709</sup> *Ibidem*, pp. 940-941.

<sup>710</sup> Al respecto véase DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: “Trabajo a distancia, teletrabajo y discapacidad”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 544. En el mismo sentido CERMI: “propuestas de enmiendas del sector social de la discapacidad al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, 2020, p. 3, disponible en: <http://semanal.cermi.es/noticia/Propuestas-de-enmiendas-del-sector-social-de-la-discapacidad-CERMI-al-Proyecto-de-Ley-de-trabajo-a-distancia.aspx>

del texto, poco aporta este precepto a la garantía del derecho a la igualdad de trato en general, y desde la óptica de la discapacidad en general, al limitarse únicamente mediante dicha modificación a reiterar la obligación de garantizar la igualdad de trato. Obligación que ya se encontraba de por sí recogida en el propio título del precepto y garantizada, aunque de manera implícita, en su primer párrafo. Asimismo, se incorpora mediante dicha modificación otra serie de términos indeterminados como es «*la prestación de apoyo*» o la realización de «*ajustes razonables*», pero también vacíos de eficacia práctica, al no haberse acompañado dichas referencias de unidades de referencia o medidas específicas que nos permitan concretar cuando se considera que la empresa realmente ha adoptado medidas dirigidas a garantizar este derecho y cuando, por el contrario, ha eludido su responsabilidad.

Por otro lado, se modifica también el contenido del art. 11 LTD regulador del derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas suficientes para el desempeño de la labor productiva, añadiendo que “*en el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa*”. Por «universalmente accesible» cabe entender, sobre la base del art. 2 k) del TRLGPD en el que se define la accesibilidad universal y ante la ausencia de una definición específica en el marco de la LTD, “*la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible*”. Partiendo de ello, consideramos que el legislador sí ha estado, en nuestra opinión, acertado ya que, como señalamos anteriormente, pese a la amplia expansión de internet y de las TICS en este colectivo de personas, son significativas las barreras que los mismos encuentran en su uso y que, en consecuencia, condicionan el posible uso profesional de las mismas<sup>711</sup>. Es por ello que, el garantizar que

---

<sup>711</sup> Asimismo cabe destacar que esta línea reguladora se encuentra en sintonía con otras disposiciones normativas vigentes en nuestro país como es, a título ejemplificativo, los arts. 24.1 y la DA tercera 1) del TRLGPD, en los que se alude, en el marco del derecho a la vida independiente, a la necesaria garantía de unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación.



los trabajadores tengan a su disposición las herramientas profesionales necesarias y adaptadas a su discapacidad<sup>712</sup> se alza como un primer paso esencial para poder avanzar en el uso del teletrabajo como una efectiva medida de inserción laboral. Por otro lado, resulta elogiable que se haya omitido el uso de formas potestativas en su establecimiento, no obstante, hubiera resultado más apropiado, en nuestra opinión, imponer una auténtica obligación legal acompañada de posibles medidas sancionadoras que garantizaran su efectivo cumplimiento.

Finalmente, cabe subrayar la modificación realizada en el marco del art. 16 LTD, mediante la cual se advierte que en la evaluación y planificación de riesgos laborales, además de atender a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, la empresa deberá prestar especial atención a aquellos factores relacionados con la accesibilidad al entorno laboral efectivo. El problema con el que de nuevo nos encontramos en este punto es la amplitud de los términos utilizados por el legislador. Retomando de nuevo la definición de accesibilidad universal del art. 2 k) TRLGPD, vemos como efectivamente dentro de dicha noción se enmarca el que cualquiera de los espacios o elementos necesarios en el desarrollo de la labor productiva permita su uso o utilización de manera *segura*. No obstante, esta declaración de intenciones por sí sola no permite, en nuestra opinión, garantizar la consecución de dicho objetivo. Es por ello que en este punto cobrará de nuevo un papel protagonista la negociación colectiva, que será nuevamente la que finalmente deba colmar todos estos vacíos normativos.

### 3.3. La discapacidad y el teletrabajo en la negociación colectiva.

Llegados a este punto, y ante las escasas previsiones legalmente contempladas en materia de teletrabajo, cabe plantearse si en el plano convencional se está otorgando un mayor protagonismo a esta cuestión.

---

<sup>712</sup> Sobre las diversas opciones tecnológicas en el marco de la implantación del teletrabajo atendiendo al tipo de discapacidad véase Guía sobre teletrabajo y discapacidad – Faqs, *cit.*, pp. 32-33.

Pues bien, el extenso análisis convencional realizado muestra que tampoco en dicho plano puede encontrarse, en términos generales, un adecuado tratamiento expreso de esta problemática.

En términos generales los convenios objeto de estudio se limitan a reproducir lo ya contenido en la normativa legal o, por el contrario, omiten toda alusión a la posible aplicación del teletrabajo en este colectivo de trabajadores.

No obstante, unos pocos sí que entran a contemplar con mayor detalle algunos puntos clave en la implantación del teletrabajo en este colectivo. En particular, resulta reseñable el XVII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal al regular diversas particularidades en caso de aplicar esta forma de trabajo a trabajadores con discapacidad.

En dicho convenio se limita a un 30% el porcentaje de la plantilla de trabajo que puede prestar sus servicios mediante teletrabajo o trabajo a distancia durante toda su jornada laboral. No obstante, se prevé en aquellos casos en los que concurra una empresa con un porcentaje de al menos el 70% de la plantilla con discapacidad la posibilidad de ampliar dicho límite mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, resulta sorprendente que esta sea la única alusión expresa que puede encontrarse a posibles particularidades inherentes a la aplicación del teletrabajo en este colectivo en el marco convencional, no recogiendo ni tan siquiera una referencia a esta cuestión en aquellos convenios en los que se contempla un sistema de acceso preferente al teletrabajo<sup>713</sup>.

---

<sup>713</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa Repsol, S.A., el cual dispone que *“todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades...”* o el Convenio colectivo del grupo Naturgy, en el que se recoge la posibilidad de acceder al teletrabajo a determinados colectivos de trabajadores, como son: aquellos que tengan a su cargo un menor de 14 años, persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo; aquellos que deban permanecer hospitalizados por el nacimiento de hijos o, finalmente, aquellos que se encuentren en tratamiento oncológico en los períodos en los que el tratamiento permita su reincorporación al trabajo. Como puede apreciarse, en este último convenio solo se prevé un acceso preferente o especial al teletrabajo en caso de encargarse del cuidado de una persona con discapacidad, pero nada se dice de que el propio trabajador la presente. Dicho supuesto, por el contrario, cabría integrarlo en la cláusula abierta de cierre contemplada en dicho precepto que viene a disponer que *“en otras situaciones patológicas de especial gravedad, la aplicación de las medidas referidas en el presente artículo será valorada por la Empresa”*. Solo se ha encontrado un convenio colectivo que prevé la posibilidad de acogerse al teletrabajo para trabajadores que *“temporalmente tengan movilidad reducida que sea compatible con el alta laboral”*. Al respecto véase el IV Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa».

Por supuesto, ello no obsta a que determinadas medidas generales contenidas en el marco convencional en materia de teletrabajo resulten positivas para este colectivo de trabajadores, como son aquellas destinadas a paliar el aislamiento de los trabajadores, a garantizar su derecho a la desconexión digital, a garantizar una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales... Pero estas, por sí solas, no permiten afrontar los especiales riesgos y problemáticas que, como hemos señalado surgen en materia de teletrabajo en este colectivo de trabajadores.

En aras de abordar los defectos que, atendiendo de manera al colectivo de las personas con discapacidad, se detectan en general en el plano convencional, recoge el V AENC- que se debe de *“superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad<sup>714</sup>”* e *“incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral<sup>715</sup>”*. No obstante, no deja de resultar llamativo que, pese a incorporarse un capítulo específico en materia de teletrabajo, se omita en este toda alusión a este colectivo de trabajadores y al especial papel que en la concreción de la normativa legal en materia de teletrabajo deben de ocupar los agentes sociales.

Como consecuencia de ello, la citada declaración de intenciones en materia de discapacidad contenida en el V AENC no supondrá, en nuestra opinión, un cambio determinante en lo referente al desarrollo de la normativa convencional en materia de teletrabajo y discapacidad.

### 3.4. Conclusiones parciales

El análisis realizado, permite extraer una serie de conclusiones críticas y propuestas de *«lege ferenda»* orientadas a garantizar que efectivamente pueda hablarse de teletrabajo

---

<sup>714</sup> Vid. V AENC, p. 44.

<sup>715</sup> *Ibidem.*

o trabajo a distancia en el marco de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

- La atención prestada por la LTD al colectivo de trabajadores con discapacidad resulta manifiestamente insuficiente, no constituyendo una garantía suficiente de sus derechos el mero reconocimiento del derecho a la no discriminación y a la igualdad en materia de teletrabajo.
- Junto a la obligación legal de aportar los medios y herramientas universalmente accesibles, para continuar derribando las barreras que se encuentran las personas con discapacidad en su incorporación al mercado laboral y ante el especial protagonismo que ocupan en esta forma de trabajo las TICS, debería de imponerse legalmente la obligación de realizar, por todos los trabajadores que pasen a prestar sus servicios mediante teletrabajo o trabajo a distancia, un curso de formación transversal que le permita tanto conocer las herramientas, dispositivos y plataformas que tendrán que usar para la adecuada prestación de su servicio, como también pautas que permitan garantizar la protección de su seguridad y salud en esta forma de trabajo.
- Debe de homogeneizarse el lenguaje utilizado en esta materia en el marco de la LTD, transitándose hacia el uso de término más inocuos e inclusivos como es el de «*diversidad funcional*» o «*persona con diversidad funcional*» en lugar de «*discapacidad*», «*discapacitado*» o «*persona con discapacidad*».
- Debe de omitirse las referencias a «*la capacidad real*» de las personas con discapacidad que nada aportan en lo referente a la garantía de su protección en el marco del teletrabajo y que, por el contrario, aumentan los estigmas o estereotipos aún existentes en torno a la capacidad laboral de este colectivo de trabajadores.
- Ante el distinto grado de incidencia que riesgos inherentes al teletrabajo, como son el aislamiento o la hiperconexión, puede tener en este colectivo de trabajadores (especialmente atendiendo al tipo de discapacidad de los mismos) convendría imponer legalmente la obligación de realizar controles médicos periódicos (especialmente al inicio de la realización de la actividad productiva mediante teletrabajo) que garanticen que el tránsito del trabajo presencial al teletrabajo no afecte negativamente a la salud física y psíquica de los mismos. En caso de que se detecten posibles efectos negativos derivados de dicho cambio en

la forma de prestación de los servicios, consideramos que son diversas las medidas aplicables, desde el tránsito del teletrabajo puro a un modelo de teletrabajo híbrido, exigir la realización de uno o varios días de trabajo presencial, introducir reuniones virtuales que faciliten el contacto de los trabajadores y su trabajo en equipo, pactar un cambio en el lugar de realización del trabajo facilitándose (en caso de existir) el tránsito del teletrabajador a un telecentro o centro de trabajo a distancia, el retorno al puesto de trabajo presencial, etc.

#### 4. Teletrabajo y trabajadores maduros

##### 4.1. Planteamiento general

Finalmente, el último de los colectivos en el que el teletrabajo puede presentar un impacto relevante, desde un punto de vista sociolaboral, es el de las personas de edad avanzada o «*trabajadores maduros*». Dentro de este colectivo se encuentran todas las personas mayores de 45 años, dividiéndose estas a su vez en dos subgrupos diferenciados. En el primer subgrupo se encuentran aquellas personas cuya edad oscila entre los 45 y 55 años y en el segundo aquellas cuya edad supera los 55 años<sup>716</sup>.

Basta un sucinto análisis de los últimos datos publicados en materia de ocupación para comprender el importante peso que este colectivo presenta en nuestro mercado laboral actual. En particular, datos del año 2022 muestran como el porcentaje de personas mayores de 45 años representaba en dicho año un 50,13% del total de la población española<sup>717</sup> y, desde un punto de vista laboral, vemos como del total de ocupación un 49,4% corresponde a personas con 45 años o más, esto es, casi la mitad del total de la ocupación la representan los denominados como trabajadores maduros. Y si por el

---

<sup>716</sup> ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022, p. 318.

<sup>717</sup> Cfr. Observatorio de las Ocupaciones: “Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2022”, Servicio Público de Empleo Estatal, 2023, p. 28, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

contrario nos centramos específicamente en aquellos que tienen 55 o más años, vemos como este porcentaje asciende a un 20'40%<sup>718</sup>.

Sin embargo, también resulta significativo el volumen de trabajadores de edad avanzada que se encuentran en situación de paro en general, y de paro de larga duración en particular. En concreto, los datos muestran que el porcentaje de personas mayores de 45 años en situación de paro de larga duración asciende a un total de 55,59%, existiendo una sobrerrepresentación en este indicador de las personas de más de 55 años<sup>719</sup>.

Por otro lado, el propio marco socioeconómico imperante, muestra el protagonismo creciente que este colectivo de trabajadores está llamado a tener en nuestro mercado de trabajo. Ello encuentra su razón de ser en los propios cambios sociales que a lo largo de las últimas décadas se han producido e intensificado en nuestra sociedad y en particular, en el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida<sup>720</sup>. En concreto, respecto a este último punto, cabe subrayar que desde el año 2006 se ha apreciado un aumento creciente en la esperanza de vida de la población española, alcanzando en el año 2022 los 83,2 años de media<sup>721</sup>, siendo además significativamente superior la esperanza de vida femenina que la masculina, situándose estas respectivamente en 85,9 y 80,4 años<sup>722</sup>. Asimismo, resulta necesario señalar que no solo se viven más años, sino que además se hace con una mejor salud<sup>723</sup>.

---

<sup>718</sup> Datos obtenidos por elaboración propia sobre la base de INE: Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre, 2022, p. 17, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0322.pdf>

<sup>719</sup> Cfr. Observatorio de las Ocupaciones: “Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2022”, *cit.*, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

<sup>720</sup> Cfr. Nota de prensa: “El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023] y INE: “Proyecciones de Población 2022-2072”, 2022, disponible en: [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2022\\_2072.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf)

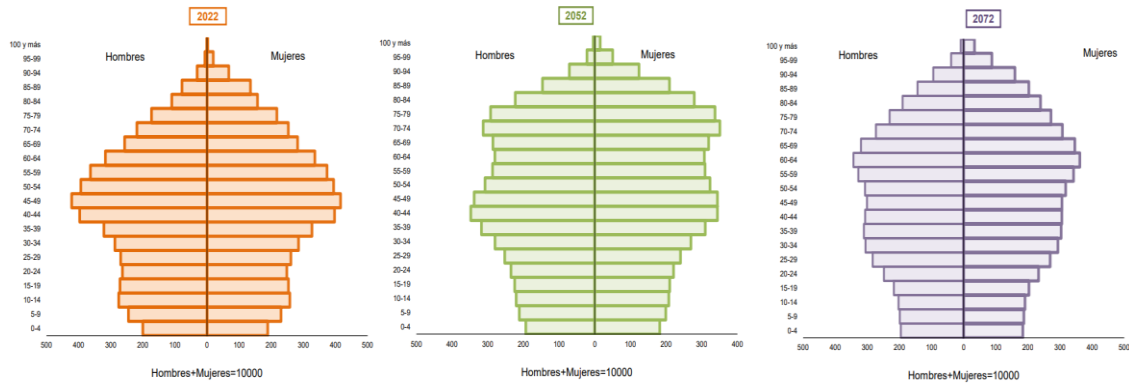
<sup>721</sup> Véase Nota de prensa: “España Esperanza de vida al nacer”, disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20C3%B1os>

<sup>722</sup> *Ibidem*.

<sup>723</sup> Al respecto véase GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, Ministerio de la Presidencia, 2021, p. 203, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521->

Bajo este escenario, las predicciones estadísticas realizadas en nuestro país muestran como a corto-medio plazo se espera un envejecimiento significativo de la población<sup>724</sup>:

**Gráfico 10.** Pirámides de población España (años 2022, 2025 y 2072)



Fuente: INE<sup>725</sup>

Como puede extraerse del gráfico, los niveles inferiores de la pirámide (referentes a las poblaciones de edad más joven), tienden a estrecharse progresivamente, concentrándose la población cada vez de manera más uniforme en los tramos centrales de la pirámide esto es, aquellos superiores a los 40 años. En concreto, se espera que el porcentaje de población mayor de 65 años alcance su máximo en torno al año 2050, comenzando a partir de dicho momento a descender<sup>726</sup> ligeramente. Por lo tanto, podemos

---

[Estrategia España 2050.pdf](#). Asimismo puede verse en INE: “Esperanza de vida en buena salud”, disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888), en el que se muestra una tendencia en términos generales crecientes en lo que respecta a la esperanza de vida de buena salud hasta el año 2020, momento en el cual la irrupción de la pandemia del COVID-19 produjo un marcado descenso.

<sup>724</sup> En concreto, la edad mediana total en nuestro país superó ya en el año 2022 los 45 años de edad. Cfr. INE: “Edad Mediana de la Población según sexo”, 2022, disponible en : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1725>. Lo cual supone un crecimiento en más de 7 años de dicho indicador en el periodo de tiempo que media desde el año 2001 al año 2020. Véase INE: “Una población envejecida”, disponible en: <https://www.ine.es/prodyser/demografia UE/bloc-1c.html?lang=es>

<sup>725</sup> INE: “Proyecciones de Población 2022-2072”, 2022, p. 7, *cit.*

<sup>726</sup> *Ibidem.*

apreciar que nos encontramos ante un fenómeno relevante y permanente en nuestro país<sup>727</sup>.

El conjunto de cambios sociodemográficos señalados, presentan, como es imaginable, un impacto determinante en el mercado de trabajo y, en consecuencia, en la fuerza de trabajo, a lo que cabe además añadir los progresivos cambios que en los próximos años se prevé que se produzcan en dicho marco, habiendo subrayado la doctrina el esperable aumento del número de trabajadores adscritos al sector servicios, una mayor formación de la fuerza de trabajo (especialmente en el uso de las TIC), y un peso creciente de la mujer en el mercado de trabajo<sup>728</sup>.

Como consecuencia de todo ello, ha venido afianzándose e intensificándose en los últimos años el debate en torno a la institución del «*envejecimiento activo*», como aquella que busca una transición amable de la vida laboral activa a la pasiva, o incluso su minimización, a través de fórmulas que permitan postergar la edad de jubilación como es la introducción de mecanismos que permiten la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación<sup>729</sup>. En este sentido el Índice de Envejecimiento Activo -AAI- es una herramienta que sirve para medir en qué nivel las personas mayores viven independientemente, participan en actividades sociales y de empleo remunerado, y su capacidad de envejecimiento activo. El mismo se encuentra integrado por un total de 22 indicadores agrupados en cuatro dominios: empleo, participación en la sociedad, vida independiente, sana y segura y capacidad y entorno propicio para el envejecimiento activo. Pues bien, los últimos datos publicados del mismo en el año 2018 muestran que en España tanto el resultado global obtenido por medio de dicho índice, como el dominio concreto del empleo, se encuentran por debajo de la media de la UE, lo cual viene a significar que en nuestro país existe un bajo nivel de envejecimiento activo<sup>730</sup>. No

---

<sup>727</sup> Véase CUADRADO SALINAS, P., FERNÁNDEZ CERREZO, A., MANUEL MONTERO, J. Y DELGADO RODRÍGUEZ, F.J.: “El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España”, en *Boletín económico. Banco de España*, 2023, p. 2.

<sup>728</sup> Véase MONTES ADALID, G.M.: *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

<sup>729</sup> Un estudio exhaustivo puede encontrarse en MALDONADO MOLINA, J.A.: “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, en *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022, p. 1707.

<sup>730</sup> *Vid.* MALDONADO MOLINA, J.A.: “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, *cit.*, p. 1708.



obstante, como ya ha señalado la doctrina, la digitalización del mercado productivo ofrece nuevas oportunidades para la consecución de dicha finalidad. Sin embargo, ello requiere acometer un impulso decidido en esta materia, dejando atrás aquellos mecanismos ideados hace décadas con la finalidad de lograr dicho tránsito pacífico del empleo a la jubilación<sup>731</sup>, y aprovechar las nuevas oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen y es que, como ha señalado la doctrina, uno de los principales problemas que se derivan de los cambios que hemos venido señalando es que actualmente no coinciden la edad cronológica y la biológica, haciendo que “la jubilación a una determinada edad hace que la incapacidad objeto de protección sería..., no tanto una incapacidad física como una incapacidad técnica<sup>732</sup>”.

Centrándonos en el plano laboral, los datos muestran que la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años es inferior a la media de UE y de la OCDE<sup>733</sup>. No encontrándose ello en todos los casos asociado a la propia voluntad del trabajador, habiéndose detectado que “a más de un tercio de personas jubiladas en España les habría gustado seguir trabajando después de haberse retirado<sup>734</sup>”.

#### 4.2. Uso del teletrabajo como una medida de envejecimiento activo y de prolongación de la vida laboral

##### 4.2.1. *Idoneidad del marco productivo y de la fuerza de trabajo*

En el marco descrito, son numerosas las referencias que, especialmente tras la irrupción del COVID-19, pueden encontrarse en torno al argumento de la utilización del teletrabajo como una posible vía para fomentar el mantenimiento de los trabajadores maduros en el mercado de trabajo y la prolongación de su vida laboral<sup>735</sup>. Entre otras

---

<sup>731</sup> En este sentido MALDONADO MOLINA, J. A.: “La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024, p. 233.

<sup>732</sup> *Ibidem*, p. 232.

<sup>733</sup> GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 213.

<sup>734</sup> *Ibidem*, p. 212.

<sup>735</sup> En este sentido ADECCO: “Post confinamiento y futuro del empleo: el necesario consenso sobre el Teletrabajo”, 2020, disponible en: <https://www.adeccoinstitut.es/articulos/post-confinamiento-y-futuro-del-empleo-el-necesario-consenso-sobre-el-teletrabajo/>; OIT: “Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo”, 2020, <https://www.ilo.org/global/about-the->

posibles razones ello encuentra su justificación en las oportunidades que, tal y como se indicó en el apartado anterior, presenta el teletrabajo para la superación o eliminación de las barreras estructurales de accesibilidad, reducción o eliminación de los tiempos de desplazamiento, etc.

Llegados a este punto, cabe plantearse pues el impacto real que esta forma de trabajo presenta en el colectivo de trabajadores maduros y perspectivas de futuro del mismo como posible medida de prolongación de la vida laboral.

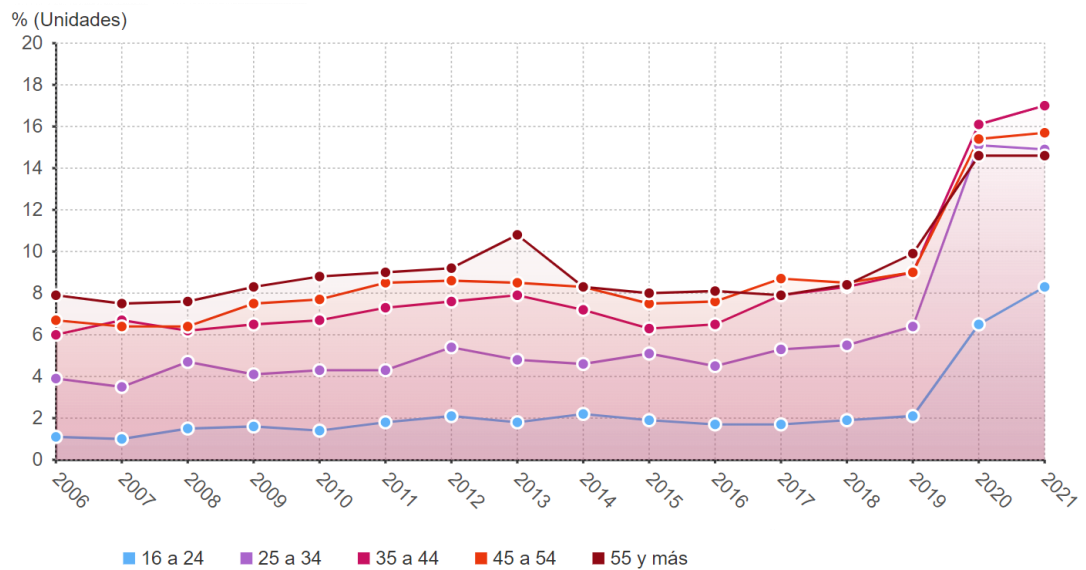
En este sentido, los datos existentes antes de la irrupción de la pandemia eran esperanzadores, habiéndose detectado en todos los países una tendencia creciente en el porcentaje de teletrabajadores simultáneo al incremento de la edad de referencia. Así, en España, mientras que el porcentaje de teletrabajadores con edades comprendidas entre los 15 y 24 años representaba un 1,8% del total y un 7,7 % en el caso de trabajadores entre los 25 y 54, esta cifra llegó hasta un 8,4 % en el caso de trabajadores de 55 años o más<sup>736</sup>. Sin embargo, desde la irrupción de la pandemia se ha producido un cambio en esta situación, pasando a predominar esta forma de trabajo entre los trabajadores de entre 35 y 44 años:

---

[ilo/newsroom/news/WCMS\\_748739/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang--es/index.htm); OIT: “Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia”, 2020, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_745781/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang--es/index.htm), etc. A esta cuestión contribuye además la promulgación de una norma específica en materia de teletrabajo en los términos señalados por la OCDE, sobre esta cuestión MONTES ADALID, G.M.: *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, cit.

<sup>736</sup> Así lo recoge INE: “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19” ,disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25).

**Gráfico 11.** Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad

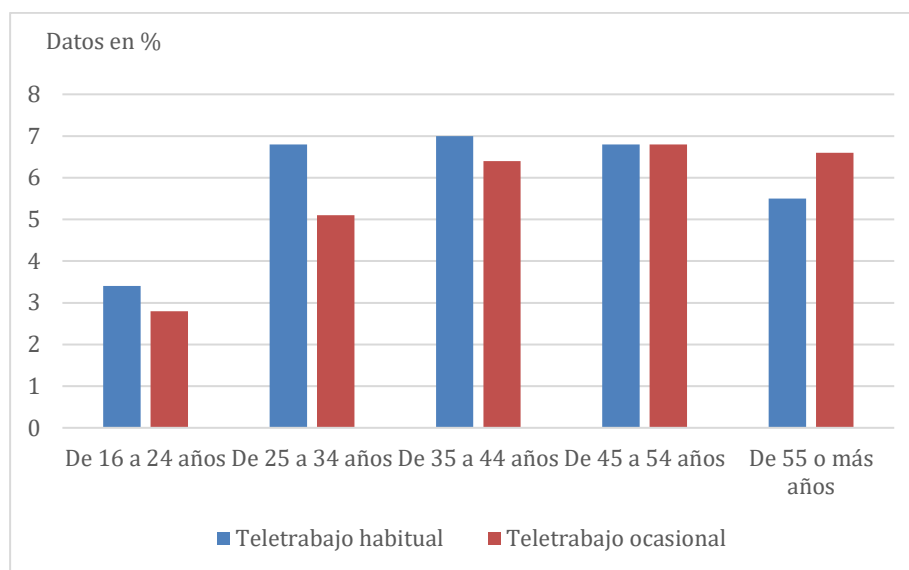


Fuente: INE, epdata<sup>737</sup>

Habiéndose además reforzado esta tendencia en los últimos estudios publicados en esta materia, en los que además, se recoge un incremento en el porcentaje de trabajadores ocasionales en el colectivo de trabajadores de 55 o más años:

<sup>737</sup> Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

**Gráfico 12.** Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad (T4 2022)



**Fuente:** elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad<sup>738</sup>

Esta cuestión no resulta baladí, pues conlleva que en su mayoría, los trabajadores maduros sujetos a teletrabajo quedarán excluidos de su marco protector al no cumplir el requisito legalmente establecido de la regularidad en la prestación del servicio a distancia.

Otro aspecto clave para comprender el impacto real y estimado que el teletrabajo presenta en este colectivo son los conocimientos y habilidades digitales o el uso que los trabajadores maduros hacen de las TICS. En este sentido, los últimos estudios publicados muestran un claro patrón en lo referente a la posesión de habilidades digitales e informáticas por parte de los trabajadores maduros, pudiéndose ver que a medida que incrementa el nivel de habilidades en ambos campos desciende la edad media de las personas que en mayor medida poseen las mismas<sup>739</sup>:

<sup>738</sup> ONTS: “Datos de Teletrabajo, 2022”, 2023, p. 9, *cit.*

<sup>739</sup> Sobre esta última cuestión véase STATISTA: “Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad”, 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

**Tabla 2:** Utilización de productos TICS por las personas de 16 a 74 años (%)

	Total	HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Ninguna	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Básicas	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Avanzada
<b>Total de personas (16 a 74 años)</b>								
Total Personas	35.238.288	1,6	31,4	19,1	41,1	31,4	15,7	46,1
Edad: De 16 a 24 años	4.305.088	0,1	10,6	13,5	75,5	9,8	7,4	82,5
Edad: De 25 a 34 años	5.248.721	0,4	19,2	18,8	61,2	18,8	16,6	64,3
Edad: De 35 a 44 años	7.162.898	0,6	28,5	21,9	48,0	27,9	18,1	53,0
Edad: De 45 a 54 años	7.557.196	0,9	36,2	23,3	36,7	35,6	18,8	42,6
Edad: De 55 a 64 años	6.325.344	2,6	45,5	19,1	22,2	45,6	16,2	27,8
Edad: De 65 a 74 años	4.639.041	5,4	42,0	13,3	9,0	45,1	13,1	11,5

Fuente: INE<sup>740</sup>

Partiendo de que, entre las diversas modalidades de teletrabajo, la predominante en nuestro país es aquella prestada «online<sup>741</sup>», otra cuestión clave es en qué medida las personas de este colectivo tienen acceso a una adecuada banda ancha que le permita la prestación de su actividad productiva, más aun partiendo del hecho de que actualmente en nuestro país la negociación colectiva viene dejando recaer la responsabilidad de contar con una adecuada conexión a internet en la persona del trabajador<sup>742</sup>. Pues bien, en este sentido, a pesar de que un 96,1% de los hogares en nuestro país disponen de acceso a Internet por banda ancha fija y/o móvil<sup>743</sup>, también es posible detectar un descenso en el porcentaje de personas que utilizan internet (especialmente de manera diaria) conforme aumenta el rango de edad<sup>744</sup>.

No obstante, partiendo de que las generaciones actuales son nativas digitales, de la cada vez mayor difusión de las TICS y de internet, y del mayor peso que cada vez más

<sup>740</sup> Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39466>

<sup>741</sup> Sobre los distintas modalidades de teletrabajo véase Capítulo 2.

<sup>742</sup> Al respecto véase Capítulo 2.

<sup>743</sup> Cfr. INE: “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022”, 2022, p. 2, disponible en: [https://www.ine.es/prensa/tich\\_2022.pdf](https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf)

<sup>744</sup> Véase STATISTA: “Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad”, 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>. En el mismo sentido véase INE: “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022”, *cit.*, p. 6.

presenta el sector terciario frente aquel primario o secundario<sup>745</sup>, puede preverse que a medio plazo estas cifras tenderán a equilibrarse, disminuyéndose con ello significativamente la brecha digital todavía existente en nuestro país y que, inevitablemente, limita las posibilidades de desarrollo del teletrabajo entre las personas de mayor edad<sup>746</sup>.

#### 4.2.2. *Idoneidad del marco legal y convencional*

Llegados a este punto, cabe plantearse en qué medida nuestro sistema legal prevé la posibilidad de recurrir al teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral y de estabilidad en el empleo, especialmente para los trabajadores maduros.

En este sentido, y ante la escasa trayectoria legal que presenta el teletrabajo en nuestro país, resulta obligado acometer un análisis desde una doble perspectiva, por un lado, subrayando las disposiciones que, aun no teniendo fuerza normativa pueden respaldar el uso de esta forma de trabajo con dichos fines y, por otro lado, destacando las iniciativas legales y convencionales que en el mismo sentido se han acometido en los últimos años en nuestro país. Por supuesto, no es el fin de este estudio llevar a cabo un análisis exhaustivo de las posibles medidas y políticas de empleo que promueven la prolongación de la vida laboral<sup>747</sup>, lo cual nos alejaría del tema objeto de análisis, es por ello que nos limitaremos a resaltar aquellas que, por su novedad o especial relevancia, aportan elementos de avance en esta materia.

De este modo, remitiéndonos a la normativa general, son diversas las disposiciones (con y sin rango de ley) en la que podríamos enmarcar la viabilidad de

---

<sup>745</sup> En los que la propia naturaleza de la actividad productiva dificulta la implantación de las formas de teletrabajo en los términos actualmente descritos en la LTD.

<sup>746</sup> No obstante, cabe destacar que estudios recientes muestran que el porcentaje de personas que no teletrabajaron en la pandemia, aun cuando su trabajo lo permitía, muestra su pico más alto en las personas con edades comprendidas entre 65 y 75 años. Asimismo, resulta llamativo que en este caso no existe una tendencia decreciente homogénea que permita afirmar una relación directa entre la negativa de teletrabajar y el incremento de la edad de referencia, ya que el porcentaje de personas que podría haber teletrabajado y no lo hicieron se muestra mayor en los colectivos de personas de entre 35 a 44 años y de entre 45 a 54 años que en aquellas de entre 55 y 64 años. Sobre esta cuestión véase INE: “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022”, *cit.*, p. 11.

<sup>747</sup> Sobre esta cuestión puede analizarse en mayor detalle MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.

incluir el teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Así, en primer término, resulta obligado recordar los principios recogidos y promovidos por las Naciones Unidas en favor de las personas de mayor edad en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1991<sup>748</sup>, entre los que cabe destacar, entre otros, “*la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos*”, el “*poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales*”, el “*tener acceso a programas educativos y de formación adecuados*” o “*el poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial*”.

Por otro lado, a nivel Europeo la propia CDFUE, en cuyo artículo 21<sup>749</sup> plasma el derecho a la no discriminación, entre cuyas causas se incluye expresamente la «*edad*». En igual sentido puede encontrarse en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación –en adelante Directiva 2000/78/CE- en la que, tras reconocer el derecho a la no discriminación, entra a recoger la licitud del establecimiento de medidas que impliquen diferencias de trabajo por «*motivos de edad*», sin que ello «*per se*» implique la concurrencia de una discriminación cuando se encuentren “*justificadas objetiva y razonablemente...por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios*”<sup>750</sup>. Especificándose asimismo por dicha norma que entre dichas diferencias de trato resultan englobables, aquellas que impliquen el “*establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo... con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas*”<sup>751</sup> o el

---

<sup>748</sup> Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>

<sup>749</sup> Art. 21.1 CDFUE: “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

<sup>750</sup> Cfr. Art. 6.1 de la Directiva 2000/78/CE

<sup>751</sup> Cfr. Art. 6.1 a) de la Directiva 2000/78/CE

*“establecimiento de condiciones mínimas ... para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo”<sup>752</sup>”.*

En el plano nacional, también son diversas las disposiciones a las que cabría hacer referencia. En primer término, y aun cuando carezca de fuerza normativa, cabe hacer alusión a dos disposiciones que vienen a marcar la hoja de ruta para acometer las reformas necesarias para paliar las deficiencias y carencias presentes en nuestro país. El primero de ellos es el ya citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del año 2021, en cuyo componente 30 se plasma entre los objetivos para lograr la Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones el impulso de la prolongación voluntaria del acceso a la jubilación. De manera más incisiva entra a desarrollar esta cuestión el documento España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo del año 2021. Este último, pone el foco de atención de manera particular en el impacto que el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida en buena salud tendrán en nuestro país desde un punto de vista laboral, señalando que la actual edad de jubilación legalmente establecida en los 65 años no se ajusta a las necesidades reales y biológicas de la sociedad a la que se dirige, habiéndose establecido en la década de los años 60 tomando como una referencia una sociedad cuya esperanza de vida era muy inferior y el estado físico con el que se llegaba dicha edad menos saludable. Esta situación, unida a los propios cambios operados en el mercado de trabajo pone de manifiesto, y así lo recoge dicho texto, que *“la vejez como una etapa de decadencia uniforme, dominada por la enfermedad y la inactividad, tiene cada vez menos vigencia”<sup>753</sup>* y con ello, la necesidad de garantizar que *“cada persona pueda decidir si quiere o no seguir trabajando una vez cumplida la edad legal de jubilación”<sup>754</sup>*. Por supuesto ello supone desafíos importantes al poner en jaque todo el sistema en torno al cual se asienta nuestro modelo legal de jubilación y laboral. En relación a este último, pone de manifiesto dicho documento el importante papel que ocuparán las nuevas

---

<sup>752</sup> Cfr. Art. 6.1 b) de la Directiva 2000/78/CE

<sup>753</sup> Cfr. GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 212.

<sup>754</sup> *Ibidem.*



tecnologías y en particular, las ventajas que puede suponer la utilización del teletrabajo con dicho fin<sup>755</sup>.

Desde un punto de vista legal, por su reciente aprobación, cabe destacar la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo -en adelante LE-. Esta norma, cuyo fin último no es otro que “*mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial*”<sup>756</sup>, establece como «*colectivo de atención prioritaria*» a los trabajadores maduros<sup>757</sup>. A estos efectos define la norma como colectivo de atención prioritaria aquellos “*colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad*”<sup>758</sup> y fija entre los objetivos a alcanzar por medio de dichas políticas de empleo “*el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventiva y activa de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión*”<sup>759</sup>. No cabe duda de que, en dicha declaración de intenciones tendría un perfecto encaje el teletrabajo, tanto como un nuevo yacimiento de empleo ante las transformaciones promovidas por la digitalización de las relaciones laborales; al permitir que el lugar de residencia del trabajador no condicione el posible acceso a un determinado puesto de trabajo, como una posible vía para el mantenimiento y/o, como en este caso analizamos, para la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Pese a lo cual, la norma no solo omite toda alusión a esta cuestión, sino que además se limita, en lo que a las personas mayores de cuarenta y cinco años se refiere, a su reconocimiento como un colectivo prioritario en el marco de las políticas de empleo, pero sin acompañarlo de medidas efectivas<sup>760</sup>, como podría ser en este caso la promoción del

---

<sup>755</sup> Cfr. GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 224.

<sup>756</sup> Véase apartado tercero de la EM LE.

<sup>757</sup> Véase art. 52 LE

<sup>758</sup> Véase art. 3 d) LE

<sup>759</sup> Véase art. 4 c) LE.

<sup>760</sup> En particular, el único precepto que específicamente se centra en normar las políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años es el art. 52 LE, el cual se limita a establecer que “*se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de*

teletrabajo, que permitan efectivamente alcanzar los objetivos recogidos en el marco de dicha norma.

Por último, cabe plantearse que postura presenta en torno a esta cuestión la reciente Ley aprobada en nuestro país en materia de trabajo a distancia. Pues bien, basta con realizar una sucinta lectura de la norma para comprender la falta de interés o de atención que el legislador ha prestado en este punto a los trabajadores maduros. Y es que, pese a encontrarse esta opción totalmente en sintonía con el debate político promovido en las últimas décadas y no existir, tal y como hemos visto, obstáculos insalvables desde un punto de vista productivo o formativo, no existe alusión legal *expresa* alguna a la posibilidad de emplear el teletrabajo o el trabajo a distancia como una posible vía para la prolongación de la vida laboral.

Las conclusiones obtenidas del análisis convencional realizado en este estudio permiten extraer la misma conclusión, no habiéndose encontrado ningún convenio colectivo que recoja medidas que permitan el acceso prioritario de los trabajadores maduros al teletrabajo o particularidades que permitan una adecuada transición y adaptación a esta forma de prestación de los servicios.

#### 4.3. Conclusiones parciales

Sobre la base del análisis realizado podemos afirmar que el teletrabajo actualmente no constituye una medida que venga siendo utilizada en la práctica para lograr la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Ello encuentra su razón de ser en diversas razones:

- Ausencia de habilidades informáticas y digitales en los trabajadores maduros.
- Estereotipos sesgados sobre la productividad, rendimiento y de trabajo de las personas de mayor edad.

---

*perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes”.*

- Persistencia de actividades productivas de tradición fordista que impiden o dificultan la implantación de las modalidades de trabajo a distancia.
- Ausencia de previsiones legales o alicientes que impulsen el uso del teletrabajo como una forma de prolongación de la vida laboral.

De todas las posibles barreras al teletrabajo señaladas, únicamente presenta mayores problemas para su superación aquella directamente relacionada con la propia naturaleza de la actividad productiva desempeñada por los trabajadores. No obstante, este es un problema que la propia evolución de nuestro sistema productivo está llamado a resolver, al menos en un amplio número de puestos de trabajo, a lo largo de los próximos años, al haberse evidenciado el peso cada vez mayor que presentan los trabajos de carácter intelectual propios del sector terciario.

Es por ello que, en nuestra opinión, esta forma de trabajo presenta rasgos que hacen especialmente afín para la consecución de los objetivos perseguidos en materia de mantenimiento y prolongación de la vida laboral, y con ello para la inclusión socio-laboral de las personas de mayor edad.

Sin embargo, ello exige la adopción de una serie de precauciones o medidas que faciliten la generalización de esta forma de trabajo entre dicho colectivo de personas. Y es que, no debemos omitir en este punto los posibles riesgos a los que, especialmente los mismos, pueden verse expuestos como consecuencia de la implantación de esta forma de trabajo:

- Aislamiento: al igual que en el caso de las personas con discapacidad, el marcado aislamiento que esta forma de trabajo (especialmente cuando se presta en una modalidad pura de trabajo a distancia) puede ocasionar del trabajador respecto a sus compañeros. Ello, en el caso de las personas de mayor edad puede presentar una mayor incidencia en su salud física, al limitar su movimiento durante un número elevado de horas a un puesto de trabajo frente a una pantalla, y psíquica.
- Exposición a pantallas: la prestación del servicio a distancia, especialmente en la modalidad de trabajo, supone la exposición durante un elevado número de horas a pantallas, lo cual puede incidir de manera especialmente negativa en este

colectivo de trabajadores más aún si concurre con otros posibles problemas de salud.

- Falta de adaptación a las herramientas y dispositivos digitales<sup>761</sup>: como se ha extraído del análisis realizado, un elevado número de trabajadores maduros no cuentan con habilidades digitales o informáticas o poseen un bajo nivel. Como consecuencia de ello, un paso repentino y sin precauciones específicas al teletrabajo puede derivar en la incapacidad de adaptación de estos trabajadores a dicha forma de trabajo, con la incidencia que ello ocasiona en su propia motivación, rendimiento, productividad, etc.
- Miedo o desconocimiento: debe de tenerse en cuenta que, en el corto plazo, la implementación del teletrabajo entre las personas de mayor edad afectará a trabajadores cuya incorporación al mercado de trabajo se produjo en el marco de un modelo de producción fordista o taylorista y, por tanto, que no son nativos digitales. Ello puede suponer una barrera basada en el propio miedo o desconocimiento a lo no desconocido que puede afectar negativamente a la implantación del teletrabajo entre dicho colectivo de trabajadores.
- Estereotipos sobre la capacidad de trabajo de los trabajadores maduros mediante trabajos que requieren el uso de la TICS<sup>762</sup>.

Por todo ello, consideramos que deben de adoptarse las siguientes medidas o buenas prácticas que pueden coadyuvar en el proceso de implantación de teletrabajo en el corto-medio plazo:

- Formación en habilidades digitales e informáticas: la correcta utilización de las TICS constituyen un aspecto esencial para un correcto desarrollo del

---

<sup>761</sup> ROLDÁN CONESA, J.M.: “Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, p. 299.

<sup>762</sup> Sobre esta cuestión véase Nota de prensa: “El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, 2022, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023]

teletrabajo<sup>763</sup>. Es por ello que, ante las carencias detectadas en este punto entre los trabajadores de mayor edad, resulta necesario fomentar activamente una formación y recualificación profesional de los mismos. Para ello, podría utilizarse como base el propio art. 9 LTD en el cual se regula la formación en el marco del teletrabajo. No obstante, la generalidad de dicho precepto hace necesario que, de *lege ferenda*, se concrete una obligación legal del empresario de garantizar la realización de un curso de cualificación o recualificación profesional para todos los trabajadores que pasen a prestar sus servicios mediante teletrabajo. Adicionalmente, debería de establecerse también legalmente la posibilidad de ampliar la duración de dicho curso para aquellos colectivos que así lo requieran como es el caso de los trabajadores maduros que no poseen habilidades en este campo, los trabajadores de nueva incorporación en la empresa ante la posible necesidad de adaptación a los programas y software de la empresa, las personas con discapacidad cuando sea necesario el aprendizaje de herramientas específicas que no hayan utilizado con anterioridad, etc. En nuestra opinión, y dado que no todas las personas pertenecientes a los colectivos señalados pueden requerir dicha formación, podría flexibilizarse la misma posibilitando que, las personas que cuenten con una formación oficial que garantice la adecuada posesión de dichas habilidades o que la utilicen habitualmente en su puesto de trabajo presencial, puedan voluntariamente decidir realizar dicho curso o no.

- Aislamiento: ante la especial incidencia que el aislamiento puede tener en este colectivo de trabajadores, podría plantearse la posibilidad de introducir legalmente limitaciones al porcentaje máximo de trabajo a distancia que pueden desempeñar los trabajadores maduros. Para ello, el espacio ideal sería el art. 3 LTD, en el que ya se prevén dichas limitaciones en el caso de los contratos formativos y aquellos celebrados con los menores de edad. Así, también en el caso de los trabajadores maduros podría limitarse el teletrabajo imponiendo la realización de un 50% de la jornada de manera presencial. No obstante, en dicho caso, consideramos positivo incluir a dicho colectivo en la capacidad de

---

<sup>763</sup> ROLDÁN CONESA, J.M.: “Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, cit.*, p 307.

adaptación que legalmente se reconoce a la negociación colectiva sobre la base de la DA primera, incorporándose la posibilidad de modificar en un porcentaje superior o inferior dicho porcentaje pero garantizando en términos generales la realización de un porcentaje mínimo de la jornada presencial o, en casos excepcionales, como puede ser la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio presencialmente por residir en otro país o en zonas rurales que le dificulten el desplazamiento, de implementar otras posibles medidas que reduzcan el aislamiento. En este sentido podría incluirse la posibilidad de que el trabajador deba de prestar sus servicios en un telecentro cercano a su lugar de residencia, la celebración de reuniones virtuales con fines de crear vínculos entre los trabajadores, promover el trabajo virtual entre los trabajadores en grupo cuando ello sea posible, etc.

- Prevención de riesgos y garantía de la salud y seguridad del trabajador: ante la especial incidencia que el sedentarismo y exposición a pantallas inherentes a esta forma de trabajo puede tener en los trabajadores de mayor edad, cabría plantearse también la introducción de medidas que permitan prevenir las mismas. Así, consideramos necesario potenciar en este punto la concienciación de los trabajadores, proporcionándole información clara sobre los riesgos a los que se exponen y dándoles a conocer buenas prácticas, esta vía también permitirá eliminar los posibles miedos o estereotipos de los trabajadores de mayor edad en torno al teletrabajo<sup>764</sup>. Asimismo, consideramos que legalmente debería de imponerse la obligación de realizar controles anuales de salud a todos los trabajadores y, semestrales en el caso de aquellos colectivos cuya exposición a dichos riesgos es más alta como es el caso de los trabajadores maduros o el de las mujeres u hombres que soliciten el teletrabajo como medida de conciliación ante el estrés que la mayor carga de trabajo puede suponer en su salud. Para ello, podría modificarse el contenido del art. 16 LTD. Asimismo, consideramos que la formación debería de abarcar esta cuestión, proporcionando a los trabajadores herramientas útiles que les permitan prevenir dichos riesgos, siendo en

---

<sup>764</sup> En este mismo sentido véase GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 232.

consecuencia de nuevo el art. 9 LTD el lugar idóneo para plasmar esta obligación legal.

Por último, cabe señalar que ante los relevantes riesgos señalados, y el mayor porcentaje de trabajadores ocasionales que regulares, especialmente en el caso de las personas mayores de 65 años, consideramos necesario extender las medidas anteriormente citadas en materia de formación y prevención de riesgos a todos los trabajadores de la empresa integrantes de dicho colectivo, independientemente de que presten su trabajo de manera regular u ocasional en los términos legal y/o convencionalmente establecidos.

En nuestra opinión, el conjunto de medidas señaladas permiten avanzar en la implantación del teletrabajo como posible vía de prolongación de la vida profesional sin que ello suponga una vía de desplazamiento, disminución de derechos e invisibilización de los trabajadores de mayor edad en el marco empresarial. No obstante, cabe señalar una precisión en este punto, y es que, en nuestra opinión, el teletrabajo no debe de aplicarse de manera general e indiferenciada en la búsqueda de dicho fin, sino que por el contrario, debería de atenderse al tipo de actividad ante la que nos encontremos y a la propia situación del trabajador para la cual quiera implementarse esta forma de trabajo, debiendo de ser tanto esta como el resto de medidas destinadas a prorrogar el momento de acceso a la jubilación, siempre y en todo caso de carácter voluntario<sup>765</sup>, debiendo de recaer la decisión final sobre el trabajador<sup>766</sup>.

---

<sup>765</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022, pág. 151.

<sup>766</sup> En este sentido MALDONADO MOLINA, J.A.: “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, en *Quaestio Iuris*, cit., p. 1714.

## CAPÍTULO V: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO

**SUMARIO.** CAPÍTULO V: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO. 1. Introducción. 2. La regulación de los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. 2.1. El ejercicio de las facultades de información de los representantes de los trabajadores en el teletrabajo. 2.2. La delimitación del centro de trabajo de adscripción en el marco del teletrabajo. 2.3. Otros interrogantes en el ejercicio de los derechos colectivos en el teletrabajo. 3. El papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo. 3.1. Los llamamientos legales a la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. 3.2. El tratamiento convencional del teletrabajo en la realidad práctica. 3.2.1. El teletrabajo y trabajo a distancia en la negociación colectiva antes de la irrupción del COVID-19. 3.2.2. Evolución del tratamiento convencional en materia de teletrabajo tras la aprobación de la normativa en materia de trabajo a distancia. 3.3. Un nuevo impulso del papel de la negociación colectiva en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023. 4. Conclusiones parciales.

### 1. Introducción

Uno de los rasgos distintivos del régimen laboral español es la centralidad que en el mismo se le ha otorgado a la negociación colectiva, articulada como una fuente de producción de carácter profesional y cuyo resultado queda plasmado en el convenio colectivo, legalmente recogido como una de las fuentes reguladoras de las relaciones laborales<sup>767</sup>. El convenio colectivo puede ser por tanto entendido como “el instrumento de regulación por excelencia de las relaciones de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico<sup>768</sup>”.

---

<sup>767</sup> Véase el art. 3 ET.

<sup>768</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una Reflexión Crítica sobre el Nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996, *passim*.



El tipo de relación que rige entre la ley y el convenio colectivo, como ha señalado la doctrina, no es fácil de delimitar, pudiendo existir múltiples tipos y dependiendo en todo caso de la propia configuración de ambos tipos de fuentes<sup>769</sup>. En este sentido, cabe señalar que en los más de cuarenta años transcurridos desde la promulgación de nuestro Estatuto de los Trabajadores las sucesivas reformas liberalizadoras acometidas en nuestro país han dado lugar a un retroceso de la norma legal<sup>770</sup>, limitándose esta cada vez más a recoger una regulación de mínimos o, incluso a remitir espacios cada vez mayores a la autonomía colectiva. Como consecuencia de ello, se ha transitado de una relación de complementariedad; en la que la norma legal fijaba un contenido mínimo irreductible e inamovible que posteriormente era ampliado por la negociación colectiva, a una relación de suplementariedad; en la que la norma estatal cede “espacios normativos antes ocupados por ella «en favor» de la autonomía colectiva<sup>771</sup>”.

Esta ampliación del ámbito de intervención de la autonomía colectiva se ha producido, sin embargo, de manera paralela a un progresivo “debilitamiento de la fuerza vinculante de la fuente convencional<sup>772</sup>”, especialmente durante los periodos de crisis en los que hemos podido contemplar como importantes reformas laborales se han llevado a cabo al margen del diálogo social o, también, como las mismas entraban a limitar “el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en el gobierno de las relaciones de trabajo<sup>773</sup>”.

---

<sup>769</sup> Sobre esta cuestión véase el estudio preliminar de MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia de derecho” en GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000, p. CXIX.

<sup>770</sup> En este sentido, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, cit., p. 24.

<sup>771</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia de derecho” en GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, cit., p. CXIX. Este mismo autor ha destacado en fechas recientes “que progresivamente se van produciendo más remisiones a ella [a la negociación colectiva] por parte de la legislación pública..., con el consiguiente enriquecimiento de sus contenidos, y con la consecuencia de un robustecimiento de su papel de intermediación e intercambio sociopolítico y de su condición de fuentes de producción de normas jurídicas de conducta, organización y procedimiento”. Véase MONEREO PÉREZ, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024, p. 113.

<sup>772</sup> CORREA CARRASCO, M.: “Retos actuales en la negociación colectiva” en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 109, 2024.

<sup>773</sup> Véase RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, en *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, núm. 23, 2018, p. 75.

A esta compleja situación le debemos de sumar el carácter disruptivo de los cambios que se han sucedido desde el momento de la promulgación de la normativa reguladora de estas instituciones en el ámbito laboral, entre los que cabe destacar los derivados de la digitalización de las relaciones laborales. En este sentido, la negociación colectiva, que no permanece ni mucho menos inamovible y ajena a los cambios producidos en el ámbito social en el que se inserta<sup>774</sup>, se ha visto obligada a tener que afrontar con cada vez mayor precipitación una labor propiamente de regulación ante los vacíos o inconcreciones de la normativa legal. Del mismo modo, estas renovadas formas de trabajo, caracterizadas por la deslocalización de las personas trabajadoras de los centros empresariales gracias al papel central que en las mismas ocupan las TICS<sup>775</sup>, son fuente de retos adicionales para la autonomía colectiva que, junto a dichas funciones propiamente normativas, tiene que luchar contra el efecto diluyente que el distanciamiento y aislamiento de los trabajadores tiene en la conformación de un interés colectivo y sentimiento de grupo<sup>776</sup>.

Concretamente, y enmarcándonos ya en este punto en el caso concreto del teletrabajo, tres son los principales retos que la doctrina ha destacado en aras de garantizar la adaptación y protección del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores<sup>777</sup>. Los dos primeros, podríamos calificarlos como generales ante los retos derivados de la digitalización mientras que el tercero surge como consecuencia de las particularidades presentes en la regulación del teletrabajo en nuestro país:

- En primer lugar, la falta de adaptación del sistema de representación a la realidad empresarial y laboral actualmente existente en nuestro entorno social y

---

<sup>774</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia de derecho” en GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, cit., p. CIX.

<sup>775</sup> En este sentido, como ha señalado la doctrina, “la empresa, como la propia economía, deviene ingrátida e intangible y se convierte en virtual”. Véase MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI digitalización y cambio tecnológico”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020. [Recurso de acceso digital]

<sup>776</sup> Vid. ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019, *passim* y MERCADER UGUINA, J.R.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>777</sup> Véase LÓPEZ VICO, S.: “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, cit., p. 106.

económico. Como hemos señalado a lo largo de todo este estudio, nuestro sistema laboral se articuló sobre la base de un modelo de empresa sustancialmente diferente al actualmente dominante<sup>778</sup>. Partiendo de dicho modelo, nuestro sistema de representación se basó en dos grandes pilares: el concepto de centro de trabajo y el número de trabajadores<sup>779</sup>. No obstante, ambos criterios han dejado de representar la realidad de las empresas en nuestro país como consecuencia de los cambios acontecidos en los últimos años. Así, en relación al número de trabajadores, la digitalización de las relaciones laborales (mediante la robotización, la introducción de la inteligencia artificial, etc.), la reducción del tamaño de las empresas para aumentar su capacidad de reacción, la utilización de técnicas de subcontratación o descentralización, etc., han derivado en una reducción del volumen de contrataciones por empresa<sup>780</sup>. Por otro lado, como consecuencia de formas de trabajo como el teletrabajo o el trabajo en plataformas, se ha producido una diseminación o debilitamiento de la noción de centro de trabajo<sup>781</sup>, pasando en consecuencia a ocupar un rol más central en el debate doctrinal la noción de «lugar real de trabajo<sup>782</sup>».

---

<sup>778</sup> Como ha indicado GOERLICH PESET, J.M.: “La negociación colectiva como instrumento de concreción del uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al.*: *Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital], “la digitalización acelera los procesos de licuefacción de las estructuras empresariales. Las nuevas organizaciones son más “líquidas” que las históricas, precisamente porque los avances en conectividad y tratamiento de datos permiten prescindir de la concentración espaciotemporal de la prestación de servicios propia de tiempos anteriores.

<sup>779</sup> En este sentido GORROCHATEGUI POLO, M.: “Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0.”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 1028-1029.

<sup>780</sup> Vid. MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI digitalización y cambio tecnológico”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, cit.

<sup>781</sup> En este sentido GORROCHATEGUI POLO, M.: “Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0.”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 1029 y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, en *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020, p. 60.

<sup>782</sup> Vid. LAHERA FORTEZA, J.: “Las transformaciones del lugar de trabajo”, en *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, p. 18.

- En segundo lugar, surge el problema anteriormente citado del aislamiento y distanciamiento de las personas trabajadoras en estas formas de trabajo<sup>783</sup>. Como hemos indicado, ello incide de manera relevante desde el punto de vista de la representación colectiva, habiéndose demostrado que estas formas de trabajo ocasionan una reducción de la solidaridad y una dilución del sentimiento de unidad de las personas trabajadoras<sup>784</sup>. Y, del mismo modo, supone una barrera a la hora de cumplir las obligaciones de información y comunicación de los representantes de los trabajadores con estos. De este modo, los mecanismos tradicionalmente contemplados en el marco de nuestra normativa laboral en aras de fomentar y facilitar dicha comunicación, como son los tablones de anuncios físicos o el reparto de publicidad se muestran insuficientes, por no decir obsoletos, para dicho fin<sup>785</sup>.
- Por último, la normativa laboral en materia de trabajo a distancia aprobada en nuestro país sigue la tendencia anteriormente indicada de remitir el desarrollo de la regulación de dicha materia o, incluso en muchos puntos, de su creación a la negociación colectiva. Sin embargo, la precipitación con la que se introdujo el teletrabajo en nuestro país, la pasividad con la que en muchas ocasiones afrontan los agentes sociales estos cambios y los retos anteriormente citados que condicionan la propia configuración y fuerza de los mismos, deriva en una situación poco favorable para dicho desarrollo normativo, derivando, como veremos, en la existencia de una deficiente e insuficiente regulación en materia de teletrabajo en el plano colectivo.

---

<sup>783</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia”, en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 7, 2021, p. 110.

<sup>784</sup> Sobre la conformación de la cultura de la clase trabajadora y el peso que en el mismo ocupa la solidaridad, véase MONEREO PÉREZ, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023, p. 65. Asimismo puede verse en MONEREO PÉREZ, J.L.: “El sindicalismo y el orden democrático”, en RENARD, G.: *Sindicatos, trade-unions y corporaciones*, Granada, Comares 2014, p. XV, al indicar que “los procesos de individualización de las relaciones laborales, la tercerización de la economía y los nuevos modelos de empresa..., están operando una transformación radical y cualitativa de la morfología del conflicto laboral y la desestructuración de la unidad del trabajo”.

<sup>785</sup> Vid. VALLE MUÑOZ, F.A.: “El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia”, en AA.VV: *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p.1075.

Pues bien, siendo estos los principales retos que la digitalización en general y el teletrabajo en particular plantean desde la óptica de la negociación colectiva, entraremos en los siguientes apartados a profundizar con mayor detenimiento en cada uno de ellos.

En particular, nos centraremos en primer término en analizar cómo ha afrontado nuestro legislador los retos que la deslocalización y la digitalización plantean en el ejercicio de estos derechos, analizando para ello la regulación contenida en la LTD.

Tras ello, entraremos a estudiar en el segundo apartado los llamamientos que dicha norma realiza a la negociación colectiva y en qué medida esta está cumpliendo con el cometido que le ha sido asignado. Con dicho fin, y teniendo en cuenta que a lo largo de todo este estudio ha ido evidenciándose el tratamiento que en dicho plano se ha realizado de cada uno de los aspectos integrantes del teletrabajo, nos centraremos en este punto en realizar un análisis cuantitativo de conjunto que nos permita apreciar el volumen de convenios analizados que tratan el teletrabajo, como ha variado en los últimos años la intervención de la negociación colectiva el tratamiento de esta materia y cuáles son los aspectos a los que a menudo los agentes sociales prestan una mayor atención. Asimismo, no podemos omitir en este apartado una breve alusión al llamamiento expreso que el V AMET realiza a los agentes sociales en materia de teletrabajo y desconexión digital.

## **2. La regulación de los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia**

### **2.1. El ejercicio de las facultades de información de los representantes de los trabajadores en el teletrabajo**

Como acabamos de adelantar, la generalización de formas de trabajo como son el teletrabajo o el trabajo a distancia plantean importantes interrogantes desde la óptica del ejercicio de los derechos colectivos en el marco de la empresa digitalizada. En este sentido, cabría plantearse cuáles son los avances que en las últimas décadas se han producido en esta materia desde un punto de vista legal, puesto que, tal y como se señaló al inicio de este estudio, no nos encontramos ante una nueva forma de trabajo, remontándose sus primeras manifestaciones a los años setenta en el plano internacional

y, habiéndose aprobado el AMET en el año 2002. Sin embargo, nuestra legislación ha permanecido prácticamente inalterada en esta materia hasta la irrupción del COVID-19, habiendo sido por tanto la jurisprudencia la que tempranamente tuvo que entrar a concretar las facultades y los límites de los representantes de los trabajadores en la utilización de las TICS en el marco del ejercicio de sus funciones.

Así, cabe resaltar por su relevancia la STC 281/2005 de 7 de noviembre, en la cual se planteó el posible uso por parte de un sindicato de la utilización del sistema interno de correo electrónico de la empresa para transmitir información a las personas trabajadoras afiliadas al mismo. Ya en dicho año, planteó la sala que *“la obligación del empresario de permitir la comunicación entre el sindicato y los trabajadores mediante la utilización de su sistema interno de correo electrónico no nace de una lectura actualizada de la norma legal del art. 8.2 LOLS, partiendo de que sus previsiones habrían quedado obsoletas como consecuencia de los avances tecnológicos. Resulta claro que el derecho a contar para uso sindical con un sistema de correo electrónico a costa del empleador no encaja dentro de los límites de dicho precepto, pues sólo podría fundarse en una interpretación extensiva del derecho a un tablón de anuncios, que pasaría a considerarse como un tablón virtual. Una lectura extensiva de ese estilo no encuentra acomodo en nuestra doctrina sobre el contenido adicional de la libertad sindical<sup>786</sup>”*. Pese a lo cual, terminó concluyendo que *“sobre el empresario pesa el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y reglas de uso... a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa..., b) Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de la producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto... c) Finalmente, no teniendo fundamento el derecho en una carga empresarial expresamente prescrita en*

---

<sup>786</sup> Véase FJ quinto de la STC 281/2005.

*el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes*<sup>787</sup>”.

Pues bien, dicho pronunciamiento debería haber abierto la puerta en nuestro país a un proceso de actualización de la regulación legal en esta materia o, al menos, en el año 2012 con la aprobación del art. 13 ET y con la introducción de la noción de trabajo a distancia debería de haberse aprovechado la ocasión para concretar expresamente la posibilidad de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos de utilizar también los medios digitales implementados por la empresa para la comunicación con las personas trabajadoras, dando así un traslado legal de dicha doctrina judicial.

Sin embargo, como decimos, esta situación se mantuvo inalterada hasta el año 2020, momento en el cual, con la aprobación del RDTD, se introdujeron matices en esta importante materia en nuestro país. Actualmente, dicha regulación se encuentra contenida en el art. 19 LTD, precepto que no ha recibido una valoración homogénea por nuestra doctrina, existiendo autores que critican el mismo por su parquedad y carácter poco ambicioso<sup>788</sup>, mientras que otros, por el contrario, alaban su contenido innovador<sup>789</sup>.

Pues bien, lo primero que hace dicho precepto es reconocer la igualdad de derechos de las personas que trabajan a distancia en el ejercicio de “*sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del*

---

<sup>787</sup> Véanse FJ séptimo y octavo de la STC 281/2005.

<sup>788</sup> En este sentido véase RUEDA MONROY, J.A.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Dir.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023, pp. 461, sosteniendo este autor que las nuevas regulaciones promulgadas en esta materia “tampoco contemplan especialidades destacables” y calificando el párrafo tercero de dicho precepto como “desilusionante”. En términos similares también lo indicó ya PEDRO RON-LATAS. R.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021, p. 149, al sostener críticamente que “nos encontramos ante una norma de mínimos, pobre en sus postulados y sin vocación de totalidad”. Tempranamente sobre esta cuestión también puede encontrarse en MERCADER UGUINA, J.: “Ejercicio de los derechos colectivos/sindicales en el trabajo a distancia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 759.

<sup>789</sup> De manera exhaustiva al respecto puede verse en BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023, *passim*.

*centro al que están adscritas*<sup>790</sup>”. Realmente, aun cuando pudiese pensarse que este precepto no aporta nada relevante a nuestro marco legal, al haberse plasmado ya en el art. 4 LTD el derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación de las personas teletrabajadoras, el legislador introduce por medio del mismo un importante matiz a este último precepto. Cabe recordar que el art. 4 LTD recogía como excepción en su párrafo primero “*aquellos [derechos] que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial*”, pues bien, por medio del art. 19 LTD lo que hace el legislador es desplazar dicha excepción, aclarando de manera expresa que los derechos de naturaleza colectiva de los teletrabajadores tendrán el mismo contenido y alcance que los de las personas que presten sus servicios presencialmente<sup>791</sup>.

Reconocido dicho derecho, resta establecer los mecanismos concretos que permitan garantizar efectivamente dicha igualdad de derechos. Pues bien, siguiendo la técnica legislativa anteriormente indicada se limita en este punto el legislador a remitir a la negociación colectiva, de modo que es esta la que «*podrá*» “*establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia*”. No podemos negar que la negociación colectiva, tal y como veremos en el siguiente epígrafe, está llamada a tener un papel central en el desarrollo normativo del teletrabajo, permitiendo adaptar la regulación legal a las particularidades de cada sector y empresa y, con ello, aprovechar y potenciar las ventajas inherentes a esta forma de trabajo. Sin embargo; el contenido prácticamente obsoleto de nuestra normativa laboral en lo referente al ejercicio de las facultades (especialmente de información) por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores junto con el fuerte arraigo que aun presenta la cultura del presencialismo en nuestro país en materia de empleo y, por último, las particularidades y retos que surgen en el ejercicio de estos derechos y facultades en el marco de la digitalización, hacen que dicha remisión, por sí sola, no permita garantizar una protección mínima a las personas teletrabajadoras.

---

<sup>790</sup> Véase art. 19.1 LTD.

<sup>791</sup> Como señala PEDRO RON-LATAS. R.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 153, por medio de este precepto y, en particular con la introducción del término “derechos de naturaleza colectiva”, lo que ha tratado de lograr el legislador es desplazar el contenido excesivamente rígido anteriormente contenido en el marco del art. 13 ET en esta materia y, con ello, abarcar todos los derechos colectivos de los trabajadores.



Como hemos señalado anteriormente una de las cuestiones que mayor controversia ha venido mostrando en nuestros tribunales con la expansión de la digitalización ha sido la referente a la posibilidad o no de los sindicatos y representantes de los trabajadores de emplear los medios informáticos de la empresa para la comunicación con sus representados o afiliados. Pues bien, en este sentido incorpora el art. 19 LTD en su párrafo segundo una importante matización, al indicar expresamente que “*la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia... [asegurándose de] que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras*”. Con ello, se cierra el debate en materia de teletrabajo sobre esta cuestión y se desplaza, siguiendo lo recogido por algunos autores, la doctrina recogida en la anteriormente citada STC 281/2005<sup>792</sup>, recayendo en consecuencia sobre la persona titular de la empresa “el deber de articular los medios que neutralicen las dificultades en el ejercicio de los derechos colectivos que su decisión de negocio y organización del trabajo provocan..., con independencia de que suponga un coste añadido para la empresa, con independencia de que preexista o no ese sistema de telecomunicación, y en atención a una finalidad sindical propia, es decir, sin subsunción a los fines económicos de la empleadora<sup>793</sup>”.

---

<sup>792</sup> No obstante, cabe señalar que esta no es una teoría pacífica, existiendo autores que sostienen lo contrario, esto es, que no parece poder imponerse, sobre la base de dicho precepto, la obligación al empresario de dotarse de medios informáticos que hagan posible dicho tipo de comunicación. En este sentido CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.157, 2021, p. 130. Sin embargo, en nuestra opinión, esta tesis no tiene cabida en el marco del teletrabajo ya que, si bien es cierto que la norma en ningún momento obliga al empresario a dotarse de dichos medios, si en la empresa existe un modelo de trabajo como es el teletrabajo necesariamente deben de existir herramientas que permitan la comunicación a distancia con la persona trabajadora.

<sup>793</sup> Véase *Cfr.* BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, *cit.* [Recurso de acceso digital] En el mismo sentido puede encontrarse en DOMÍNGUEZ MORALES, A.: “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021, p. 152.

Sin embargo, resulta criticable que el precepto haya limitado expresamente su ámbito de aplicación a la representación «legal» de los trabajadores, esto es, a la representación unitaria, quedando en consecuencia implícitamente excluidos los sindicatos<sup>794</sup>. Desde un punto de vista convencional no existe tampoco en este punto un tratamiento homogéneo, pudiendo encontrarse una minoría de convenios que al regular esta cuestión realiza una alusión general a los “representantes de los trabajadores<sup>795</sup>”, otros que solo aluden a la representación legal<sup>796</sup> y, finalmente, otros que recogen pautas diferentes para los delegados y secciones sindicales y la representación unitaria de las personas trabajadoras<sup>797</sup>. En cuanto al desarrollo de esta materia, los convenios colectivos incorporan ciertas concreciones, como es el mandato a la empresa de dejar a las personas trabajadoras acceder a los portales virtuales de información sindical<sup>798</sup> o de habilitar un espacio en la intranet de la empresa para los representantes de los trabajadores<sup>799</sup> o un portal sindical<sup>800</sup>. También hay convenios que prevén dotar a dichos organismos de un

---

<sup>794</sup> No obstante, hay autores que sostienen que “con carácter general, será difícil (por indebidamente restrictivo) rechazar una interpretación actualizada del art. 8.1. b) y c), como de su segundo apartado, letras a) y c) LOLS, a la luz de las nuevas tecnologías de la información, pues esta viene exigida por la necesidad de la garantía de la efectividad del derecho de los trabajadores a distancia para que tales medios puedan ser verdaderamente eficaces, en términos equivalentes al trabajo presencial”. *Cfr.* BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, *cit.* [Recurso de acceso digital]

<sup>795</sup> En este sentido puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.

<sup>796</sup> Véase el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, el Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España -centros de trabajo de Barcelona y Madrid, el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U., el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, el XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, el Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U., etc.

<sup>797</sup> Entre otros, así lo hacen el Convenio Colectivo de Quirón Prevención S.L.U., el I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U., el VII Convenio colectivo del grupo Generali España, el Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española -Asamblea Provincial de Alicante-, etc.

<sup>798</sup> Así lo recogen el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro y el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

<sup>799</sup> *Cfr.* El Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. y el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A.

<sup>800</sup> El Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal.

ordenador, impresoras, etc<sup>801</sup>. Del mismo modo algunos convenios establecen limitaciones específicas en el uso de dichos medios<sup>802</sup>, como por ejemplo estableciendo un periodo de tiempo para su uso<sup>803</sup>, limitando el número de correos electrónicos que pueden remitirse, prohibiendo los correos masivos<sup>804</sup>, etc. Resulta llamativo en este sentido que algunos convenios establecen límites diferentes en el caso de que dicho uso sea realizado por la representación unitaria o por las secciones sindicales<sup>805</sup>.

En términos similares, si bien se solventa por medio de esta norma dicha problemática en el marco del teletrabajo, quedan desprotegidas sin embargo otras actividades surgidas en el marco de la digitalización, como es el trabajo en plataformas o, incluso, el teletrabajo no regular, el cual queda excluido del ámbito de aplicación de la LTD. Ello podría dar lugar a la incoherente situación de que una empresa solo permita el acceso y facilite las direcciones de correo electrónico y los medios informáticos para el contacto con los teletrabajadores regulares, excluyendo sin embargo a aquellos ocasiones u otras figuras distintas a estos que también se encuentren fuera de los centros de trabajo. Por ello, habría resultado más efectivo acometer una reforma de nuestro ET, incorporando en general este derecho para todas las actividades que así lo requieran y no solo el teletrabajo regular. Tampoco resulta práctico ni coherente plasmar, desde este momento, preceptos de este tipo en todas y cada una de las normas que se aprueben en el marco de la actividad productiva en el marco digital. De modo que, lo más operativo habría sido introducir dicha concreción directamente en el marco de nuestro ET y no en una norma específicamente aprobada para la prestación del servicio a distancia o teletrabajo.

---

<sup>801</sup> Véase el XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal.

<sup>802</sup> Véase el I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U., fijando el límite en “Un correo mensual más 2 extraordinarios anuales”.

<sup>803</sup> Véase el I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U., en el que se fija a partir de las 14:00.

<sup>804</sup> Así el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales y el VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>805</sup> En este sentido el VII Convenio colectivo del grupo Generali España, al disponer que “Comités de Empresa y Delegados/as de Personal: Uso correo electrónico, limitado por la prioridad de uso en función de las necesidades de las Empresas del Grupo.: – El uso deberá realizarse fuera de los periodos de coincidencia. – El número máximo de utilización será de tres correos al mes. La sección sindical dispondrá de una cuenta de correo electrónico: – El uso del correo electrónico sólo podrá realizarse fuera de los periodos de coincidencia. – El número máximo de envíos se establece en ocho al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el Grupo: Desde el 10,00 hasta el 30% de representatividad: 5 al mes. Desde el 30,01 hasta el 50% de representatividad: 6 al mes. Desde el 50,01 hasta el 100% de representatividad: 8 al mes”.

Por último, nos encontramos de nuevo en este punto con un claro vacío normativo, al no haber contemplado la normativa en materia de teletrabajo ninguna previsión destinada a prevenir y, en su caso a sancionar posibles incumplimientos empresariales del deber de facilitar a la representación de los trabajadores dichos medios. No obstante, ha entendido la doctrina que en este caso resultaría aplicable lo contenido en los párrafos séptimo y noveno del art 7 de la LISOS<sup>806</sup>.

## 2.2. La delimitación del centro de trabajo de adscripción en el marco del teletrabajo

Otra cuestión que se muestra especialmente problemática en el ejercicio de los derechos colectivos en el teletrabajo es aquella relacionada con la delimitación del centro de trabajo de adscripción. Como hemos adelantado, esta noción ha venido ocupando un papel central en configuración y articulación histórica de nuestro sistema de representación, sin embargo, en el teletrabajo, se produce una diseminación y pérdida de utilidad práctica de dicho concepto, especialmente en el caso del teletrabajo de carácter puro en el que la totalidad de la prestación del servicio se lleva a cabo a distancia.

Ante esta situación, recoge el art. 7 LTD la obligación de plasmar como contenido mínimo en el acuerdo de trabajo a distancia el “*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*”. Pudiendo en consecuencia incurrir el empresario en caso de omisión en una infracción grave sobre la base de lo plasmado en el art. 7.1 LISOS. Sin embargo, resulta criticable que la norma no haya acompañado dicho mandato de criterios específicos que permitan que esta se convierta en una vía utilizada por el empresario para diseñar las unidades electorales mediante la adscripción de las personas teletrabajadoras a los centros que le resulten más oportunos<sup>807</sup>. Como ha señalado la doctrina, la elección de dicho centro de trabajo, aun cuando se remita su fijación al acuerdo de trabajo a distancia celebrado entre empresario y trabajador, no

---

<sup>806</sup> Véase DOMÍNGUEZ MORALES, A.: “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, cit., p. 153.

<sup>807</sup> Véase en este sentido RUIZ SAURA, J. E.: “La negociación colectiva en la reciente construcción de marco normativo del teletrabajo” en *Revista de derecho social*, núm. 99, 2022, p. 192.

puede ser realizado de forma arbitraria<sup>808</sup>. Pues bien, son varios los criterios que a priori podrían aplicarse con la finalidad de delimitar el centro de trabajo de adscripción del trabajador, como puede ser la cercanía al domicilio del lugar donde se lleva a cabo la prestación del servicio a distancia, el fijado en el acuerdo de trabajo a distancia, el lugar de trabajo en el que se venía prestando los servicios presencialmente, el comunicado a la autoridad laboral, en el que mejor encaje la prestación del servicio realizada por el trabajador<sup>809</sup>, etc. De este modo, para resolver esta cuestión cabría, en nuestra opinión, realizar una doble diferenciación. Por un lado, si nos encontramos ante una modalidad de teletrabajo mixta, en la que una parte de la jornada se realiza a distancia y la otra presencialmente, lo más lógico sería que el centro de adscripción fuese aquel en el que se realiza la parte del trabajo presencial<sup>810</sup>. Por el contrario, en el caso del teletrabajo prestado íntegramente a distancia, parece existir un consenso en la doctrina en que el criterio que debería de aplicarse para la determinación del centro de adscripción es el de vincular a la persona teletrabajadora “al lugar desde el cual sean impartidas al teletrabajador las órdenes para la realización de sus cometidos laborales, es decir, desde donde la empresa ejerce sus facultades de dirección<sup>811</sup>”. Pues bien, en el plano convencional el criterio que habitualmente se utiliza es el de la identificación con el del centro de trabajo en el que se venía prestando el servicio presencialmente<sup>812</sup> y, en segundo término, el de la mayor cercanía al domicilio<sup>813</sup>, remitiéndose solo un convenio colectivo

---

<sup>808</sup> Cfr. BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>809</sup> Por todos, véase DOMÍNGUEZ MORALES, A.: “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, cit., p. 147.

<sup>810</sup> Véase CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, cit., p. 130.

<sup>811</sup> Vid. RUIZ SAURA, J. E.: “La negociación colectiva en la reciente construcción de marco normativo del teletrabajo” cit., p. 192. En el mismo sentido lo ha recogido BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, cit. [Recurso de acceso digital], al disponer que “la dependencia jerárquica en la dirección del trabajo, complementado en su caso por la dependencia o integración tecnológica, parece que son los rasgos clave que deben servir de guía para la concreción de la pertenencia real del trabajador a un centro de trabajo”.

<sup>812</sup> Entre otros, así lo recogen el Convenio colectivo para la industria fotográfica, el Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, el Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid [2022-2024] o el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U.

<sup>813</sup> Véanse, entre otros, el Convenio colectivo de la empresa Unión CAEC S.L. [2024-2028], el Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas -Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP,

al establecido en el contrato de trabajo<sup>814</sup>. Solo un convenio colectivo de los analizados entra a diferenciar entre aquellos casos en los que el teletrabajador pasa de una situación de trabajo presencial a una de teletrabajo y en el que desde un principio es contratado para la prestación a distancia, remitiendo en este último caso a lo recogido en el contrato de trabajo<sup>815</sup>. Ello muestra el patente riesgo de que la designación del centro de trabajo en el teletrabajo sea utilizado como un mecanismo por parte del empresario para alterar los procesos de elección de la representación de los trabajadores, al no recoger ninguno de los convenios analizados el criterio de asignación en función del lugar del lugar desde el que se reciben las pautas y se controla la labor del trabajador.

Mas compleja torna la resolución de este problema en los casos en los que la empresa ni tan siquiera cuenta con un centro físico, tendencia a la que cada vez nos acercamos más ante las facilidades que para ello otorgan las TICS. En este caso, en nuestra opinión, no cabría más remedio que transitar hacia la creación de centros de trabajo de carácter virtual, con la dificultad que ello puede entrañar de cara a la adscripción de los trabajadores. En el periodo que medie hasta entonces, la solución indicada por la doctrina ha sido la de atender al lugar que figure en el alta del centro de trabajo realizada ante la autoridad laboral<sup>816</sup>.

Íntimamente ligada a esta cuestión se encuentra también la relativa a la determinación de la unidad electoral a efectos de celebración de elecciones a representantes de los trabajador. En este punto, se ha aducido también la posibilidad de crear un colegio electoral conformado por todos los teletrabajadores<sup>817</sup>. Esta última cuestión, sin embargo, carece en nuestra opinión de una base sólida adecuada, dado que el rasgo que según el art. 71.1 ET permite la creación de un tercer colegio electoral por la vía convencional es precisamente “la *composición profesional del sector de actividad*

---

SL y Redexis Gas Servicios, S.L.-, el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública y el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

<sup>814</sup> Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A.

<sup>815</sup> Véase el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual -técnicos-.

<sup>816</sup> Cfr. VALLE MUÑOZ, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 79-80, 2021. [Recurso de acceso digital]

<sup>817</sup> Véase CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, cit., p. 130.

*productiva o de la empresa*”, composición que “hace referencia al trabajo que verdaderamente realizan [las personas trabajadoras] y a las categorías y grupos profesionales en que se encuadran, no así a otras condiciones de trabajo como puedan ser la temporalidad o fijeza, la jornada parcial o completa de los contratos, o, como en este caso, el lugar o teleprestación<sup>818</sup>”. Asimismo, cabe recordar que el teletrabajo es voluntario para ambas partes de la relación laboral y que, además, el mantenimiento de la condición de teletrabajador en los términos de la LTD requiere el mantenimiento de un porcentaje de la prestación del servicio a distancia de al menos un 30% de la jornada o del porcentaje en su caso establecido por la negociación colectiva en un periodo de tres meses. Ello, como vimos, puede dar lugar a casuísticas en las que en un trimestre determinado no se alcanzase dicho porcentaje. Esta volubilidad<sup>819</sup> presente en esta forma de trabajo podría incidir negativamente en el mantenimiento y composición de dichas unidades electorales, por lo que, en caso de aceptarse la creación de los mismos se debería de englobar en estos no a los teletrabajadores regulares en los términos de la LTD, sino a todas las personas que presten regular u ocasionalmente su trabajo a distancia. No obstante, en nuestra opinión, carecería de un fundamento suficiente la creación de un colegio de dicha naturaleza.

Por último, sobre esta cuestión se pronuncia también el art. 19.3 LTD, al recoger el deber de garantizar “*que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales*”. Este precepto ha sido duramente criticado por la doctrina. En primer lugar por su parquedad, al no recoger ni tan siquiera de manera expresa sobre quien recae dicho deber, debiendo de deducirse que será sobre el empresario<sup>820</sup>. Por otro lado, la mayor parte de las críticas han recaído sobre el hecho de

---

<sup>818</sup> Críticamente sobre esta cuestión se ha pronunciado BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>819</sup> *Ibidem*.

<sup>820</sup> PEDRO RON-LATAS. R.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., p. 153

que la garantía de dicha participación se limite exclusivamente a promover la efectiva participación «presencial», habiendo criticado la doctrina que no se hayan previsto en este punto posibles vías de participación virtual y, en el mismo sentido, de voto electrónico<sup>821</sup>.

Realmente, en ante las facilidades que otorgan las TICS para poder realizar la prestación del servicio en cualquier lugar del mundo y el impulso que legalmente se le ha comenzado a dar a las figuras de teletrabajo internacional y transnacional, resulta poco razonable que se establezcan barreras que impidan la posibilidad de llevar a cabo dicha votación telemáticamente, cuando por el contrario sí prevé nuestro sistema legal la posibilidad de llevarlo a cabo mediante correo postal.

### 2.3. Otros interrogantes en el ejercicio de los derechos colectivos en el teletrabajo

Junto a los aspectos expresamente contemplado en el marco de la LTD, surgen otros interrogantes en el marco del ejercicio y garantía de los derechos colectivos reconocidos a las personas trabajadoras cuando estas prestan sus servicios a distancia.

En primer lugar, cabría preguntarse en qué medida una persona que presta su servicio a distancia, especialmente aquella que lo hace íntegramente, resulta elegible para ocupar un puesto de representación colectiva. Pues bien, este caso, aun cuando la norma en materia de trabajo a distancia no lo prevea expresamente las personas teletrabajadoras resultan electores y elegibles y, en el mismo sentido, deben de ser computados en el cálculo para la designación de la representación unitaria de la empresa<sup>822</sup>. Sin embargo, no recoge la norma salvaguarda alguna que permita garantizar efectivamente ambos extremos, no habiendo previsto la misma ningún tipo de mecanismo que permita superar la posible distancia que exista entre el lugar de desarrollo del teletrabajo y el centro de trabajo al que se encuentra adscrito el trabajador<sup>823</sup>, cuestión que, ante el fomento de

---

<sup>821</sup> En este sentido CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, cit., pp. 134-135 y PEDRO RON-LATAS, R.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) et al: *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, cit., pp. 154-155.

<sup>822</sup> VALLE MUÑOZ, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>823</sup> Así lo ha recogido FITA ORTEGA, F.: “El Real Decreto-Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?”,



formas de teletrabajo de carácter transnacional e internacional, está llamado a tener un protagonismo cada vez mayor en nuestra sociedad.

Otra cuestión que no ha quedado exenta de debate es la referente a los cambios que la digitalización puede llevar aparejados en el marco de los conflictos colectivos, hablándose ya de *cierres patronales 4.0.*, en los que gracias al uso de las TICS para el desempeño de la labor productiva surgen nuevas vías de amortizar los efectos de la huelga sobre la empresa<sup>824</sup>. Lo mismo podría aducirse en relación a la huelga, en la que la implantación del teletrabajo facilita al empresario las vías para sustituir a los trabajadores<sup>825</sup>, ya por otros trabajadores (*esquirolaje externo*) o por medio del uso de algoritmos y otros medios informáticos (*esquirolaje tecnológico*<sup>826</sup>).

### 3. El papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo

#### 3.1. Los llamamientos legales a la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia

Un análisis detallado de la LTD muestra el gran peso que, en lo referente al desarrollo y concreción de la misma, se le ha otorgado a la negociación colectiva. Así puede verse ya en la propia EM de dicha norma, en la que al describir el objetivo de “*proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma*

---

en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 156, 2021, pp. 133-134, quien sostiene acertadamente que no se ha previsto ningún mecanismo equivalente a la exigencia de una permanencia mínima en la empresa para poder ser electores y elegibles con el fin de garantizar un conocimiento mínimo de la empresa y de las personas que la conforman o, en el mismo sentido, de la mesa itinerante prevista en el caso de las personas trabajadoras que no desarrollen su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.

<sup>824</sup> Sobre esta cuestión véase ANDIÓN JIMÉNEZ, C.: “La adaptación de la libertad sindical al cambio tecnológico en el modelo productivo. Breve reflexión sobre los nuevos escenarios de organización y reivindicación de los trabajadores en la 4ª Revolución Industrial” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Coords.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023, p. 51.

<sup>825</sup> Véase RUEDA MONROY, J.A.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Dirs.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, *cit.*, pp. 462.

<sup>826</sup> Extensamente sobre esta cuestión puede verse MUROS POLO, A.: “Derecho de huelga y esquirolaje tecnológico” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Coords.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023.

*sustantiva única que dé respuesta a diversas necesidades*<sup>827</sup>” añade la necesidad para ello de acudir “a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios<sup>828</sup>”. Del mismo modo cuando reconoce expresamente la existencia de “una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia<sup>829</sup>”.

Entrando en su contenido normativo, también son numerosos y relevantes los puntos en los que se remite a la negociación colectiva para concretar, desarrollar o normar, aspectos nucleares en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. En particular:

- En primer término, en el art. 5.1 LTD al reconocer el carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el empresario como para el trabajador, ello sin perjuicio del *derecho al trabajo a distancia* que “pueda reconocer” la negociación colectiva. En dicho precepto también se remite a la misma para la regulación del ejercicio de la reversibilidad, al establecer que la misma “podrá ejercerse” en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia.

- El art. 7 LTD, al establecer el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia también reconoce la *posibilidad* de que se amplie el mismo por medio de convenio colectivo. Y en concreto, en lo que respecta la enumeración, forma y momento de pago de los gastos derivados del desarrollo de la prestación del servicio a domicilio, punto en el cual se remite “de existir”, a lo dispuesto en la negociación colectiva. De nuevo esta cuestión se recoge en el art. 12 LTD al establecer que dichos convenios “podrán” establecer mecanismos para la determinación y compensación de los gastos.

- El art. 8.3 LTD recoge que mediante convenio o acuerdo se “podrán” establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa y, por otro lado, un *posible* régimen de preferencias en el acceso al mismo, citándose entre otros el caso de las personas con diversidad funcional, pluriempleados, etc.

---

<sup>827</sup> Véase apartado IV EM LTD.

<sup>828</sup> Véase apartado IV EM LTD.

<sup>829</sup> Véase apartado IV EM LTD.

- En el art. 11.1 LTD se alude a la *posibilidad* de que en el convenio colectivo se incorpore también un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarias para el teletrabajo.

- En el mismo sentido en el art. 13 LTD en lo referente a la flexibilización del horario de trabajo.

- También se remite a la negociación colectiva en el cumplimiento de obligación de registro de la jornada de trabajo recogida en el art. 14 LTD.

- El art. 17.3 LTD recoge que los convenios y acuerdos “*podrán*” especificar cuando y en qué términos se puede usar para fines personales los equipos informáticos facilitados por la empresa. Reiterándose posteriormente en el art. 21 LTD.

- El art. 18.1 LTD alude a la *posibilidad* de que convencionalmente se establezcan límites y precauciones para garantizar la desconexión digital. Asimismo, en su párrafo segundo se establece que dichos convenios “*podrán*” establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión.

- El art. 19.1 LTD reconoce la *posibilidad* de que la negociación colectiva establezca las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

- Finalmente, la remisión más relevante a la negociación colectiva la encontramos, como ya se adelantó en capítulos anteriores en la DA primera LTD, en la que se establece un amplio y abierto listado de materias en las que la negociación colectiva *podrá* desarrollar o incluso establecer una regulación diferente a la legalmente establecida<sup>830</sup>.

---

<sup>830</sup> En este sentido DA primera LTD: “*Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular... 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*”.

Asimismo, en otros puntos de la norma se establece una obligación de control por parte de la representación colectiva, bien sea mediante la consulta a los mismos o la obligación de facilitarles determinada información:

- Así, en el art. 6.2 LTD se establece el *deber* de la empresa de entregar en el plazo de 10 días a los representantes legales de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.

- En el art. 7 LTD se *exige* la participación de la representación legal de los trabajadores para dictar las instrucciones empresariales en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información. Y en el mismo sentido se reitera en el art. 20.2 LTD.

- El art. 8.1 LTD reitera la *obligación* de la empresa de poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores las modificaciones que en su caso se lleven a cabo del acuerdo de trabajo a distancia, así como también de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan en la empresa y que, los trabajadores que teletrabajen desde el inicio de la relación laboral durante toda su jornada tendrán derecho a ocupar prioritariamente.

- El art. 17.3 LTD recoge el *deber* de que en el establecimiento de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en el teletrabajo participe la representación legal de los trabajadores.

- El art. 18.2 LTD recoge también el *deber* de dar previa audiencia a la representación legal de los trabajadores en la elaboración de la política interna en materia de desconexión digital.

Del análisis legal realizado podemos extraer relevantes conclusiones. Por un lado, el importante protagonismo que en materia de teletrabajo y trabajo a distancia se le concede a la negociación colectiva, permitiéndose a la misma entrar a concretar y desarrollar prácticamente cualquier cuestión en esta forma de trabajo<sup>831</sup>. Pero es que

---

<sup>831</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia” en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2022, p. 35.

además, el poder concedido a los agentes sociales es tal que incluso pueden establecer, en determinados puntos, una regulación que difiera de la legalmente establecida, como es, sin ir más lejos, la posibilidad de fijar un porcentaje inferior al legalmente establecido para calificar una determinada prestación realizada mediante teletrabajo o trabajo a distancia como *regular*. Asimismo, se incrementa su protagonismo otorgándoles importantes funciones de control empresarial, lo cual se manifiesta, tal y como se ha señalado, en el establecimiento de obligaciones legalmente establecidas de información y participación de los mismos en lo que a la implantación y desarrollo de esta forma de trabajo se refiere. De ello se derivan indudables beneficios, como es, la mayor flexibilidad que esta forma complementaria de regulación aporta de cara a la adaptación del teletrabajo a las particularidades de cada sector o empresa<sup>832</sup>.

No obstante, ello no implica que esta cuestión se encuentre exenta de debate en la práctica, y es que precisamente el hecho de que se le haya otorgado tal peso a la negociación colectiva y la forma en la cual se ha llevado a cabo, es otra de las cuestiones que ampliamente ha criticado la doctrina iuslaboralista. Respecto al primero de dichos aspectos, ha venido sosteniéndose que la remisión realizada por medio de esta norma a la negociación colectiva es “ingente<sup>833</sup>” y, en ocasiones, excesivamente “compleja<sup>834</sup>”, remitiéndose a la misma la opción de regular aspectos que, por su relevancia y posible incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores, tendrían que haber sido recogidos de manera más detallada en la propia norma legal<sup>835</sup>. Como por ejemplo ocurre en el establecimiento de los medios y medidas aplicables para garantizar el derecho a la desconexión digital, especialmente en el caso del teletrabajo. Así, aun cuando se le

---

<sup>832</sup> Vid. GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.* [Recurso de acceso digital]

<sup>833</sup> Cfr. DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia” en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva, cit.*, p. 25.

<sup>834</sup> Vid. GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, cit.*, [Recurso de acceso digital] Subrayando este autor la especial dificultad de la tarea encomendada a la negociación colectiva por los arts. arts. 8.3, 13 y 14 RDTD (ahora LTD).

<sup>835</sup> Al respecto DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia” en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva, cit.*, p. 36

reconozca a la negociación colectiva la capacidad de ampliar o adaptar dichas medidas a las características o necesidades de la empresa concreta o sector al que se dirige, resulta necesario, en nuestra opinión, el establecimiento de unas medidas comunes de carácter mínimo legalmente establecidas que permitan garantizar la protección de los teletrabajadores, evitando así que la inexistencia de un convenio o acuerdo colectivo aplicable o la omisión de esta cuestión en el mismo pueda derivar en el desplazamiento de este derecho.

Otro aspecto ampliamente criticado ha sido los términos en los que se realiza dicha remisión. Como ha podido apreciarse del análisis legal realizado, en las remisiones realizadas a la negociación colectiva para el desarrollo de la norma legal se utilizan exclusivamente verbos *potestativos*<sup>836</sup>, no estableciéndose por lo tanto una obligación<sup>837</sup> de que la misma desarrolle aspectos que, como se ha señalado son en muchos puntos nucleares en esta forma de trabajo. Es por ello que, de *lege ferenda*, debería establecerse de manera *coactiva* la necesidad de que la negociación colectiva entrase a cumplir dicha función que le ha sido encomendada, al menos, en aquellos puntos donde dicho desarrollo resulta más necesario<sup>838</sup>.

### 3.2. El tratamiento convencional del teletrabajo en la realidad práctica

Pues bien, habiendo transcurrido casi cuatro años desde la promulgación del RDTD y ante el relevante papel que como acabamos de ver se le ha concedido en el marco de la normativa en materia de trabajo a distancia a la negociación colectiva, cabe ahora entrar

---

<sup>836</sup> Vid. LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, cit. [Recurso de acceso digital]

<sup>837</sup> A diferencia de lo que ocurre, tal y como puede extraerse del análisis legal recogido en el presente apartado, con las obligaciones de información y participación legalmente reconocidas a la representación legal de los trabajadores, habiéndose utilizado en todas ellas una forma coactiva y no potestativa.

<sup>838</sup> Sin perjuicio de que, como ha señalado la doctrina, aun cuando se imponga dicha obligación la negociación colectiva incorporará finalmente en el marco de los acuerdos y convenios colectivos aquellos aspectos que consideren necesarios introducir, sin necesidad de incorporar todos aquellos que la ley les remite incluso cuando lo haga en términos imperativos. Al respecto Vid. MONREAL BRINGSVAERD, E.: “la voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 144.

a ver en qué medida los agentes sociales han asumido el rol que dicha norma le ha concedido.

A lo largo de todo este estudio han ido mostrándose ejemplos del tratamiento convencional que en nuestro país se le ha dado a diversos aspectos clave en materia de teletrabajo, como es en materia de compensación de gastos, reversibilidad, aportación de medios y herramientas digitales, etc. Es por ello que ahora se entrará a realizar un análisis cuantitativo que permita evidenciar diversos aspectos clave como es el número de convenios que efectivamente llevan a cabo un desarrollo de la norma legal y cuales se limitan a reiterar lo contenido en esta; cuales son los aspectos que con mayor asiduidad entran a normar los convenios colectivos en materia de teletrabajo; cuales son las lagunas y vacíos convencionales que requerirán un tratamiento específico en los años próximos, etc.

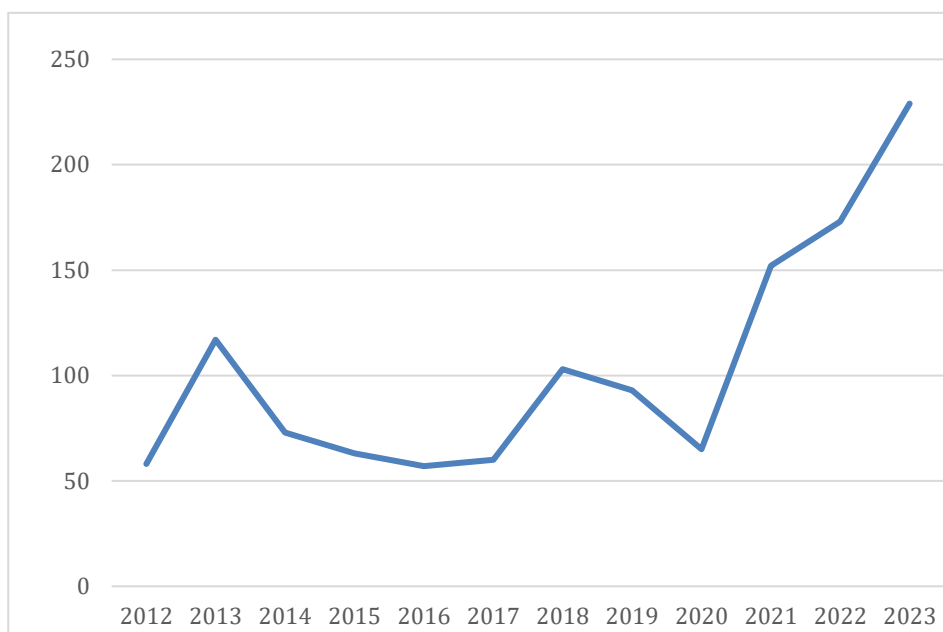
### *3.2.1. El teletrabajo y trabajo a distancia en la negociación colectiva antes de la irrupción del COVID-19*

#### a) Resultados de carácter cuantitativo

En primer lugar, cabe entrar a ver el tratamiento que antes de la promulgación del RDTD en el año 2020 se le daba a esta materia.

Desde un punto de vista meramente cuantitativo, puede apreciarse un aumento significativo en el número de convenios y acuerdos colectivos que entran a normar esta forma de trabajo:

**Gráfico 13.** Evolución del número de convenios colectivos que regulan el teletrabajo y trabajo a distancia

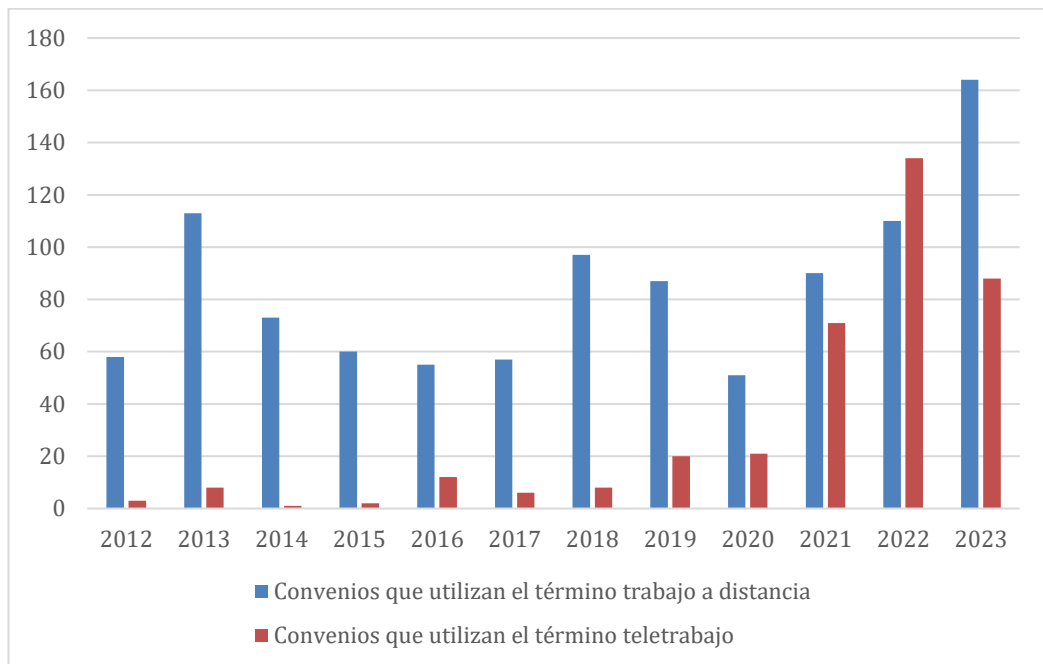


Fuente: elaboración propia<sup>839</sup>

Como puede apreciarse en el gráfico el protagonismo que el trabajo a distancia presentaba en nuestro país, pese a la modificación del art. 13 ET llevada a cabo en el año 2012, era casi nulo. Habiéndose mantenido prácticamente invariable esta situación hasta el año 2020 en el que, como consecuencia de la aprobación del RDTD y el relevante papel que el mismo otorgó a la negociación colectiva, se produjo un aumento sin precedentes en el número de convenios que recogieron una alusión a estas formas de trabajo.

<sup>839</sup> Para la elaboración del gráfico se ha utilizado el buscador Aranzadi Instituciones. En el mismo se han buscado año por año los convenios colectivos publicados en el BOE desde el 1 de enero del año 2012 (al haberse publicado en julio del año 2012 la norma en virtud de la cual se sustituye el concepto de trabajo a distancia por el de teletrabajo) hasta el 31 de diciembre del año 2023, filtrando por aquellos que contuviesen el término teletrabajo o trabajo a distancia.



**Gráfico 14.** Convenios colectivos que regulan el trabajo a distancia o el teletrabajo

**Fuente:** elaboración propia<sup>840</sup>

Asimismo, como puede extraerse del gráfico, al no existir en nuestro país (así como tampoco en el plano internacional) una diferenciación legal entre la noción de teletrabajo y trabajo a distancia, eran muy escasos los convenios que hasta el año 2020 utilizaban dicho término. Sin embargo, también esta situación sufrió un cambio relevante a partir de dicho año, al incorporar el RDTD una diferenciación efectiva entre teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial. Tanto es así que incluso en el año 2022 el número de convenios que aluden al teletrabajo superan a aquellos que utilizan el término trabajo a distancia para regular estas formas de trabajo.

#### b) Resultados de carácter cualitativo

<sup>840</sup> Para la elaboración de la gráfica se ha utilizado el buscador Aranzadi Instituciones. En el mismo se han buscado los convenios colectivos publicados en el BOE cada año desde el 1 de enero del año 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2023, diferenciando aquellos que solo utilizan el término trabajo a distancia en su regulación de aquellos que solo utilizan el término teletrabajo.

No entraremos por medio del presente estudio a analizar el contenido en materia de teletrabajo y trabajo a distancia presente en los distintos convenios colectivos existentes antes de la aprobación del RDTD en nuestro país, al haber sido esa labor ya realizada por la doctrina iuslaboralista en nuestro país.

Sin embargo, en aras de poder examinar si la aprobación de la ley en materia de teletrabajo ha supuesto o no un punto de inflexión en el tratamiento convencional de esta materia sí que es importante recordar algunas de las principales conclusiones que de dicho análisis extrajo la doctrina. Así, del conjunto de estudios realizados con anterioridad a la aprobación del RDTD pueden extraerse las siguientes ideas:

- El número de convenios colectivos que entran a regular el teletrabajo y el trabajo a distancia son escasos y además se limitan en la mayoría de los casos a efectuar una mera remisión a lo recogido en la norma legal o a reproducir las disposiciones promovidas en el plano internacional en esta materia<sup>841</sup>.
- De los distintos extremos del teletrabajo, la negociación colectiva habitualmente entra a normar<sup>842</sup>: la posible reversión de esta forma de trabajo por ambas partes de la relación laboral, la dotación de medios y abono de los gastos derivados del teletrabajo por parte del empresario, la distribución entre días de teletrabajo y días de trabajo presencial, la necesidad de celebrar un acuerdo entre las partes sobre las condiciones de esta forma de trabajo y su función como medio para la conciliación de la vida personal y profesional.

---

<sup>841</sup> Véase TASCÓN LÓPEZ, R.: “El Teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios experiencias en la Negociación Colectiva” en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 1619 y QUINTANILLA NAVARRO, Y.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, p. 347.

<sup>842</sup> Esta cuestión ha sido destacada por diversos autores, entre otros, véase FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo por la negociación colectiva” en *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, Vol. 92, 1, 2016, pp. 273 y ss., TASCÓN LÓPEZ, R.: “El Teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios experiencias en la Negociación Colectiva” en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, cit., pp. 1619 y ss. y ARAGÓN GÓMEZ, A.: “El teletrabajo en la negociación colectiva” en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.) *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid, Cinca, 2010, pp. 342 y ss.

- Por el contrario, se detectó la práctica ausencia de un desarrollo convencional de materias centrales, como son en el ejercicio de los derechos colectivos o la garantía de la salud y seguridad de los teletrabajadores<sup>843</sup>.
- Por último, la doctrina evidenció que los convenios que en mayor medida entraban a normar esta forma de trabajo eran de nivel de empresa, siendo muy pocas las ocasiones en las que un convenio de nivel sectorial entraba a ordenar en detalle esta forma de trabajo<sup>844</sup>.

En definitiva, como mostró de manera unánime la doctrina, la conclusión que podía extraerse sobre el tratamiento convencional en materia de teletrabajo era el manifiesto estado embrional en el que aún se encontraba el mismo<sup>845</sup>.

### 3.2.2. *Evolución del tratamiento convencional en materia de teletrabajo tras la aprobación de la normativa en materia de trabajo a distancia*

Pues bien, llegados a este punto cabe entrar a examinar cual es la situación en la que actualmente se encuentra la regulación del teletrabajo en nuestro país, para ello, se ha tomado una muestra de 300 convenios colectivos publicados entre el año 2020 y 2024 tras la promulgación del RDTD.

La primera conclusión que puede extraerse de dicho análisis es que sigue siendo muy significativo el número de convenios colectivos que no aluden al teletrabajo y, del mismo modo, el número de los mismos que se limita a reproducir lo recogido en la normativa legal.

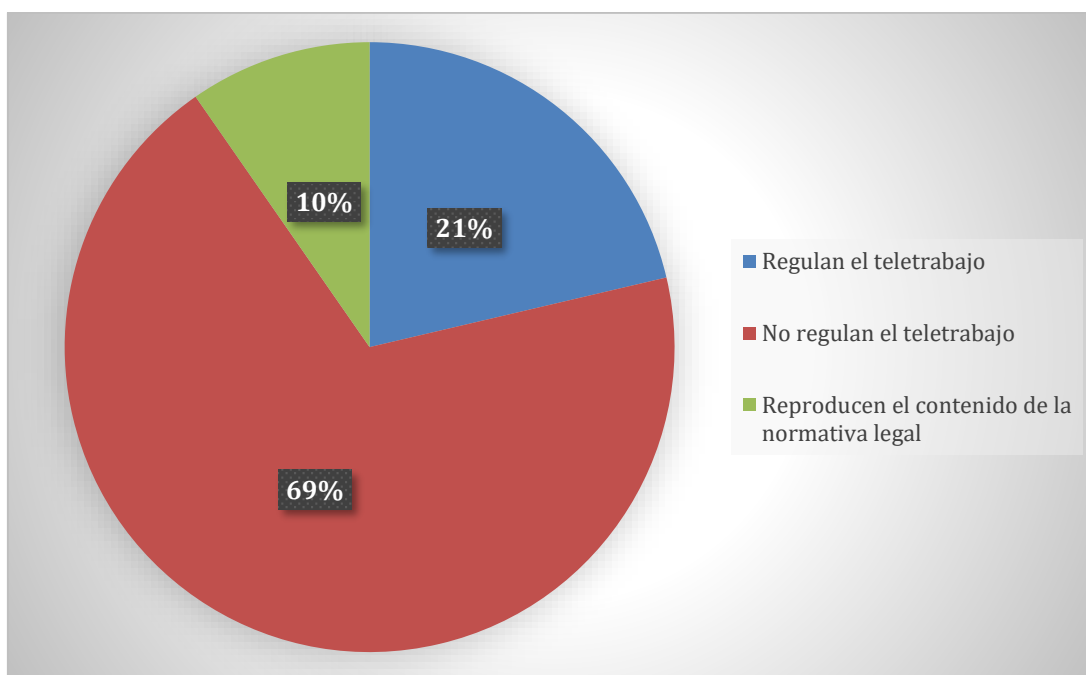
---

<sup>843</sup> ARAGÓN GÓMEZ, A.: “El teletrabajo en la negociación colectiva” en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.) *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, cit., p. 348 y 350.

<sup>844</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “El Teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios experiencias en la Negociación Colectiva” en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, cit., p. 1620.

<sup>845</sup> Véase FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo por la negociación colectiva” en *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, cit., p. 277.

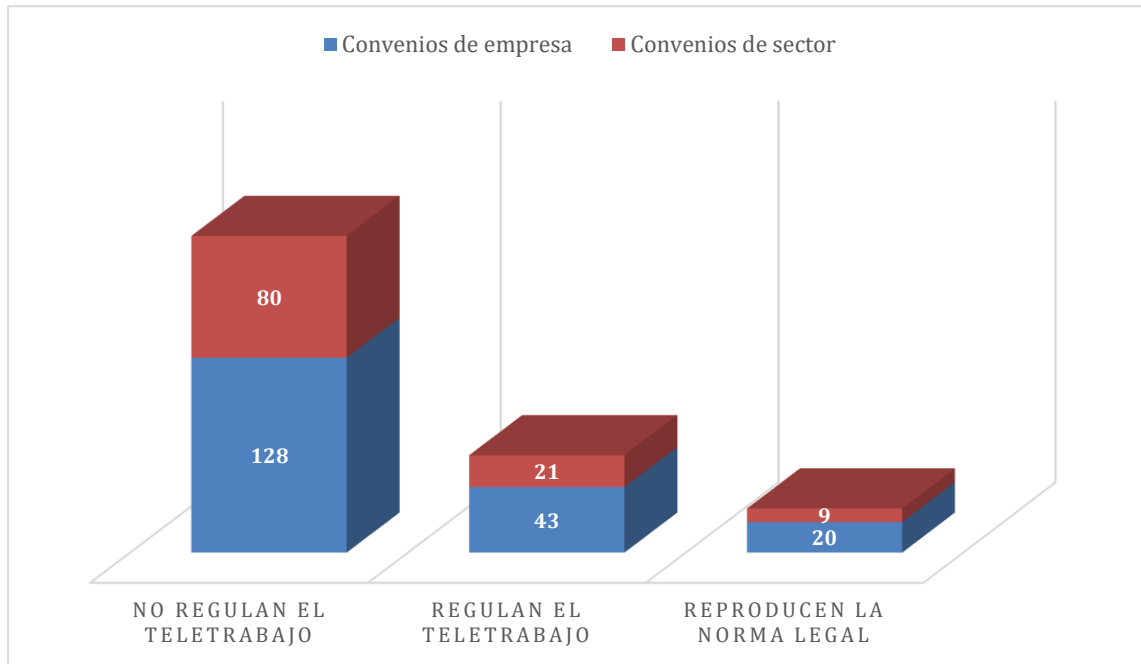
**Gráfico 15.** Reparto de los convenios colectivos entre los que regulan el teletrabajo, reproducen la normativa legal y no lo regulan.



**Fuente:** elaboración propia.

En cuanto a su distribución, se ha detectado que sigue siendo mayor el número de convenios de empresa que entran a regular el teletrabajo frente a aquellos de nivel sectorial, no obstante, existen una tendencia positiva de estos últimos habiendo detectado un importante número de convenios de sector que entran a normar cuestiones específicas en materia de teletrabajo.

**Gráfico 16.** Distribución de convenios colectivos por niveles en función del tratamiento por los mismos en materia de teletrabajo



**Fuente:** elaboración propia

Entrando a analizar de manera más detenida su contenido puede afirmarse sin reservas que la negociación colectiva no está cumpliendo la compleja labor que legalmente le ha sido asignada. No obstante sí que puede apreciarse un cambio positivo respecto al tratamiento convencional preexistente a la pandemia y es que cada vez son más los convenios que entran a regular esta materia y más amplias las materias que entran efectivamente a desarrollar, concretando lo dispuesto en la normativa legal.

**Tabla 1.** Materias que mayor tratamiento reciben en el marco convencional<sup>846</sup>

Materia	Porcentaje de desarrollo en los convenios de sector	Porcentaje de desarrollo en los convenios de empresa
Compensación de gastos	17,2%	20,4%
Reversión	20,43%	25,8%
Ordenación tiempo teletrabajo y trabajo presencial	1,1%	32,3%
Dotación de medios	8,6%	16,1%
Derecho al teletrabajo o acceso preferente <sup>847</sup>	2,2%	16,1 %
Funciones o puestos de trabajo susceptibles de prestación a distancia	0%	16,1%

**Fuente:** elaboración propia.

<sup>846</sup> Para realizar esta tabla se ha tomado como referencia no el total de convenios colectivos, sino solo los 93 convenios que recogían alusiones al teletrabajo. Esto es, tanto aquellos que en los gráficos anteriores hemos indicado que aportaban un desarrollo de la regulación del teletrabajo como también aquellos que en su mayoría de los puntos se limitaban a repetir o remitir a la normativa legal.

<sup>847</sup> En este caso no resulta baladí destacar que prácticamente la totalidad de los convenios colectivos recogían en este punto un derecho de acceso preferente al teletrabajo por razón de conciliación, habiéndose encontrado solo un convenio colectivo que contemplaba como causa de acceso preferente la movilidad reducida de la persona trabajadora.

**Tabla 2.** Materias que en menor medida entra a desarrollar la negociación colectiva<sup>848</sup>

Materia	Porcentaje de desarrollo en los convenios de sector	Porcentaje de desarrollo en los convenios de empresa
Registro horario	1,1%	6,4%
Duración teletrabajo	1,1%	10,7%
Flexibilidad horaria	1,1%	5,4%
Lugar de trabajo	4,3%	11,8%
Requisitos acceso	0	5,4%
Porcentaje teletrabajo regular diferente al legal	0%	1,1%
Porcentaje teletrabajo en contratos de formación diferente al legal	0%	0%
Uso medios empresa para fines personales	0%	1,1%

**Fuente:** elaboración propia.

Cabe subrayar que en ambas tablas se han contabilizado únicamente los convenios colectivos que entraban efectivamente a realizar un desarrollo, aun cuando fuese mínimo, de algún punto de la normativa legal. De modo que, si se contabilizasen todas las alusiones contempladas en la negociación colectiva a cada uno de dichos puntos, aun

---

<sup>848</sup> Para realizar esta tabla se ha tomado como referencia no el total de convenios colectivos, sino solo los 93 convenios que recogían alusiones al teletrabajo. Esto es, tanto aquellos que en los gráficos anteriores hemos indicado que aportaban un desarrollo de la regulación del teletrabajo como también aquellos que en su mayoría de los puntos se limitaban a repetir o remitir a la normativa legal.

cuando fuesen reiteraciones de la norma legal, incrementarían significativamente dichos porcentajes.

En todo caso, lo que puede extraerse del análisis realizado es que sigue siendo en mayor medida el convenio colectivo de nivel de empresa el que entra a recoger una regulación más exhaustiva en materia de teletrabajo, limitándose en la mayoría de los puntos el convenio de nivel sectorial a recoger unas pautas más generales dirigidas a que posteriormente sean concretadas en los niveles inferiores de negociación.

### 3.3. Un nuevo impulso del papel de la negociación colectiva en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023

Tal y como ha quedado reflejado en el apartado anterior, si bien existe un cambio de tendencia positivo en el tratamiento dado al teletrabajo y al trabajo a distancia en el marco convencional<sup>849</sup>, siguen siendo residuales los convenios que realmente entran a acometer la importante función que legalmente le ha sido encomendada.

Sin embargo, se vaticina un cambio positivo de tendencia en este plano, pudiendo preverse un incremento del número de convenios que entrarán a regular esta materia al haber sido expresamente contemplado este como uno de los objetivos a alcanzar en el marco del V AENC<sup>850</sup>. Concretamente, en los siguientes términos “*pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia -o teletrabajo..., remite a dicha negociación*”.

Pues bien dicha declaración de intenciones es posteriormente concretada en el décimo capítulo de dicho acuerdo, el cual se destina íntegramente al teletrabajo. El problema es que tampoco entra el acuerdo (a diferencia de lo que ocurre en otros apartados del mismo) a destacar aquellos puntos o aspectos a los que debe de prestarse una especial atención por los agentes sociales, ello en cierta medida encuentra su justificación en el gran volumen de remisiones que la norma legal realiza en este punto al

---

<sup>849</sup> Para comprender dicha evolución véase MELLA MÉNDEZ, L.: “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista Derecho social y empresa*, núm. 6, 2016, *passim*.

<sup>850</sup> Véase sobre el mismo LÓPEZ VICO, S.: “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *cit.*, pp. 125 y ss.



desarrollo por la negociación colectiva. en el cumplimiento de dicho llamamiento o posibles medidas para su garantía. Como consecuencia de ello existe el riesgo de que nuevamente dicho aumento en el tratamiento convencional del teletrabajo sea meramente cuantitativo.

De manera individualizada se dedica el capítulo onceavo a la desconexión digital, recogiendo en este punto el acuerdo algunas orientaciones sobre posibles criterios y medidas a considerar en el tratamiento convencional de esta materia, como son:

- El reconocimiento de la ausencia de responsabilidad del empresario en caso de la voluntaria conexión del trabajador.
- El derecho a no responder cuando la comunicación o mensaje se recibe fuera de la jornada laboral (salvo cuando concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas).
- La ausencia de posibles represalias o sanciones por su ejercicio, la realización de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, etc<sup>851</sup>.
- Y, como medidas específicas a implementar recoge el acuerdo, por un lado, la programación de respuestas automáticas durante los periodos de descanso o ausencias justificadas y el envío retardado de los mensajes de modo que los mismos le lleguen al trabajador en su jornada laboral<sup>852</sup>.

Por último, un punto del acuerdo en el que se recogen otros aspectos relevantes en materia de teletrabajo es en su octavo capítulo, en el cual se resalta la necesidad de avanzar en lo referente a la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo a distancia o teletrabajo, y en concreto, en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral e incorporando programas formativos e informativos sobre los riesgos del uso de las TIC<sup>853</sup>.

---

<sup>851</sup> Como puede apreciarse, todas ellas ya previstas en los convenios colectivos objeto de análisis, no aportando en consecuencia nada su inclusión en el marco de este acuerdo.

<sup>852</sup> Véase V AENC, pp. 40-41.

<sup>853</sup> Véase V AENC, pp. 32-33.

#### 4. Conclusiones parciales

La digitalización plantea retos de gran calado en la conformación y ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras en el marco empresarial. En el caso concreto del teletrabajo los principales retos que surgen se derivan de la deslocalización de los trabajadores de los centros empresariales y con ello la reducción del vínculo y relación entre los mismos. Pues bien, ante la patente falta de adaptación de la normativa legal en nuestro país a los retos que plantean en este marco la introducción de las TICS y la generalización masiva del teletrabajo en el año 2020, introdujo el legislador en el marco de la LTD diversos preceptos que inciden en esta cuestión.

En este sentido, y partiendo del marco descrito, no podemos negar el positivo avance que ello supone de cara a la modernización de nuestro marco legal. No obstante, también en este punto se han evidenciado inconcreciones y lagunas que deben de ser abordadas por el legislador:

1. En primer lugar, se ha evidenciado que el art. 19 LTD introduce una importante modificación en el marco de la digitalización de las relaciones laborales, al reconocer el deber de la empresa de suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos que resulten necesarios para que estos puedan desarrollar su actividad representativa. No obstante, este precepto adolece de imprecisiones que no permiten cerrar el debate sobre que ocurre en el caso de que la empresa no cuente con dichos medios y, por tanto, si el empresario debe de correr con dicho coste y sobre el mantenimiento o no de los límites que habían venido siendo fijados en este marco por la doctrina judicial. Pues bien, partiendo de dichos defectos se propone de *lege ferenda*:
  - Debería de sustituirse el término «representación legal» por el más amplio de «representantes de los trabajadores» lo cual, al menos implícitamente, permitiría extender dicha protección también a la representación sindical.
  - Resulta necesario aclarar legalmente la obligación del empresario de facilitar dichos medios incluso en los casos en los que para ello sea necesario que el mismo se dote de dichos medios.
  - Dicha previsión debería de haberse incorporado más que en la LTD en el ET, lo cual habría permitido extender dicha protección no solo a esta forma

de trabajo sino a todas aquellas en las que las TICS ocupan un papel central.

- La norma debe de incorporar sanciones en caso del incumplimiento de dicho deber, tanto con un fin preventivo y disuasorio como punitivo.
  - Por último, no debería cerrarse legalmente la puerta a la posibilidad de que las votaciones en las elecciones de los representantes legales sean también realizables telemáticamente.
2. En segundo lugar, consciente el legislador de lo difícil que puede resultar en el marco del teletrabajo determinar el centro de trabajo al que la persona trabajadora se encuentra adscrita, recoge en el art. 7 LTD expresamente este punto como uno de los aspectos mínimos que debe de contener el acuerdo de trabajo a distancia. No obstante, de *lege ferenda*, debería de acompañarse dicho deber de los criterios específicos que deben de ser seguidos en su delimitación, de modo que se desplace la posibilidad de que se convierta en una vía utilizada por el empresario para diseñar las unidades electorales mediante la adscripción de las personas teletrabajadoras a los centros que le resulten más oportunos.
  3. Por último ante el papel central que se le ha reconocido legalmente en esta materia a la negociación colectiva, debe de adoptarse un cambio de mentalidad en los agentes sociales, no pudiendo limitarse los mismos a reproducir el contenido plasmado en los convenios colectivos existentes antes de la promulgación de la LTD ni tampoco a reproducir o remitir a la normativa legal. Para ello, de *lege ferenda*, cabría revisar la redacción de la LTD sustituyendo el carácter potestativo de dichos llamamientos por un auténtico deber, como ya se hace en otros puntos de la norma.

## **CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**SUMARIO.** CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. 1. Planteamiento general. 2. La evolución jurídico legal del teletrabajo en el sector público. 2.1. Regulación estatal en materia de teletrabajo. 2.1.1. La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. 2.1.2. La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. 2.2. Regulación autonómica del teletrabajo en el sector público antes del COVID-19. 2.2.1. Motivación, finalidad perseguida y objetivos. 2.2.2. Definición de teletrabajo. 2.2.3. Ámbito subjetivo de aplicación. 2.2.4. Requisitos de acceso al teletrabajo. 2.2.5. Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo. 2.2.6. Tiempo de trabajo. 2.2.7. Igualdad de derechos y acceso preferente al teletrabajo. 2.2.8. Formación. 2.2.9. Dotación al personal de los medios y materiales necesarios para el desarrollo del teletrabajo. 2.2.10. Otros aspectos relevantes incorporados en las regulaciones autonómicas del teletrabajo. 2.3. El impulso del teletrabajo en el sector público durante la pandemia del COVID-19. 2.3.1. El conjunto de Resoluciones destinadas a regular «la modalidad de trabajo no presencial» en la Administración Pública. 2.3.2. 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 la COVID-19. 2.4. La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas tras el COVID-19. 2.4.1. La adaptación y avance de las regulaciones comunitarias en materia de teletrabajo tras la aprobación del art. 47 bis EBEP. 2.4.2. ¿Hacía una regulación estatal del teletrabajo en el ámbito de la Administración del Estado? 3. Conclusiones parciales.

### **1. Planteamiento general**

El estudio jurídico legal del teletrabajo en nuestro país obliga a diferenciar entre el tratamiento que de esta cuestión se realiza en el ámbito privado (cuestión analizada en

los capítulos precedentes) y aquel que se la da en el ámbito de la Administración Pública -en adelante AA.PP-. Ello encuentra su justificación en diversas razones, en primer término, y siendo esta la principal, en el hecho de que la propia LTD excluye de su ámbito de aplicación no solo al personal funcional o estatutario de las AA.PP., sino que expresamente se incluye también en el marco de dichas exclusiones a su personal laboral<sup>854</sup>. No obstante, dicha distinción no constituye tampoco una cuestión novedosa extraída de la irrupción del COVID-19, sino que, por el contrario, basta realizar un sucinto recorrido por las escasas<sup>855</sup> disposiciones legales e iniciativas promulgadas en nuestro país para poder apreciar que, aun cuando no se indicase legalmente, ha venido existiendo un tratamiento diferenciado y específico de esta cuestión en ambos sectores.

Es por ello que, en aras de comprender la evolución que se ha producido en este punto en el tratamiento de la figura del teletrabajo, cabe partir realizando un sucinto recorrido histórico a través de las diversas normas y disposiciones que en nuestro país han entrado a normar esta forma de trabajo en la AA.PP.

Este análisis nos obliga a considerar tanto aquellas promulgadas a nivel estatal como también y especialmente el desarrollo realizado a nivel de cada Comunidad Autónoma -en adelante CC.AA.- al haber sido en este plano en el que, durante muchos años, se ha producido un mayor y más exhaustivo avance en esta materia.

Por último, se cerrará este capítulo analizando el Proyecto de regulación que en esta materia existe a nivel de la Administración General del estado -en adelante AGE- y que se prevé que será aprobado a lo largo del presente año 2024.

Todo ello, nos permitirá aportar una reflexión crítica sobre el estado actual del teletrabajo en el ámbito público, así como también de posibles mejoras y propuestas de *lege ferenda*. Asimismo, nos servirá de base para el posterior análisis que sobre esta materia se lleva a cabo en el marco jurídico legal italiano.

---

<sup>854</sup> Al respecto véase el Capítulo 2 en el cual se analizan las exclusiones contenidas en el art. 1 y la DA segunda LTD.

<sup>855</sup> *Cfr.* BAQUERO AGUILAR, J.: “Dédalo e Ícaro y el mito de la regulación del teletrabajo en la Administración Pública”, en *Noticias Cielo*, núm. 4, 2021, p. 2.

## 2. La evolución jurídico legal del teletrabajo en el sector público

### 2.1. Regulación estatal en materia de teletrabajo

#### 2.1.1. *La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales*

A principio de la década del año dos mil, y siguiendo la senda de desarrollo impulsada por la aprobación en el ámbito europeo del AMET y de su trasposición a nuestro país por medio del AINC 2003, se aprobó la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales -en adelante Orden APU/1981/2006<sup>856</sup>-. Esta orden vino a desarrollar en los distintos departamentos ministeriales el plan piloto de teletrabajo que había sido puesto en marcha en el marco del Plan Concilia aprobado por el Acuerdo de Consejo de ministros de 4 de marzo de 2005. La finalidad perseguida por medio de dicho plan piloto no era otro que testar el impacto que esta forma de trabajo podía tener en el marco de la Administración Pública como paso previo a su regulación legal<sup>857</sup>.

Para ello, parte la Orden APU/1981/2006 recogiendo una definición de teletrabajo, entendiendo como tal “*toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos*”.

Como puede extraerse de la misma, y a diferencia de lo previsto en el sector privado, se prevé un modelo de teletrabajo a tiempo parcial, alternando la realización de una parte de la jornada de trabajo en el domicilio de la persona trabajadora (no aludiendo

---

<sup>856</sup> Cabe subrayar como ya antes de dicho año existían algunas manifestaciones legales y reglamentarias en el ámbito público en materia de teletrabajo, especialmente en el plano autonómico o local. Sobre esta cuestión véase VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 6, 2023, p. 259.

<sup>857</sup> Véase Orden APU/1981/2006.

tampoco a la posibilidad de prestarlo desde otras posibles ubicaciones libremente elegidas por este) y el resto en la Administración de adscripción. Ello encuentra su razón de ser, por un lado, en el propio fin perseguido a través de las distintas actividades que conforman nuestro sector público y que, en definitiva (y a diferencia de lo que ocurre en el sector privado), buscan la protección y satisfacción el interés general de la ciudadanía<sup>858</sup>. Y por otro lado, al propio fin con el cual nació el teletrabajo en el marco de la AA.PP., que no era otro que promover y facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de sus trabajadores. Como consecuencia de ello, no resulta extraño que el modelo de teletrabajo plasmado en el marco de la citada Orden no se correspondiese con una forma habitual de prestación de los servicios, sino más bien como una medida de carácter temporal<sup>859</sup>.

A continuación, reconoce la Orden APU/1981/2006 la posibilidad de poner en marcha *programas piloto* en materia de teletrabajo, reconociendo en dicho caso expresamente su carácter voluntario, no pudiendo en consecuencia ser impuesto el teletrabajo unilateralmente a las personas trabajadoras. Con dicho fin, se recoge asimismo la necesidad de contemplar, entre otros puntos, la duración del programa, puestos de trabajo susceptibles de ser realizados mediante teletrabajo (incluyéndose expresamente aquellos que sean susceptibles de ser prestados parcialmente a distancia y, por el contrario, excluyendo aquellos que requieran contactos personales frecuentes o atención directa al público), condiciones que deben de cumplir los trabajadores para el acceso al teletrabajo, distribución entre el tiempo de trabajo presencial y a distancia, jornada y horario de trabajo aplicable, etc.

De la mano de dicha Orden, se publicó en septiembre de dicho mismo año un *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*<sup>860</sup>, en el cual se afirmó sin rodeos que la finalidad perseguida por medio de la implantación de esta forma de trabajo en el ámbito de la AGE no era otro que la búsqueda y fomento de la *conciliación de la vida personal y profesional*<sup>861</sup>. En cuanto

---

<sup>858</sup> Cfr. RASTROLLO SUÁREZ, J. J.: *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*, Navarra, Thomson Reuters, 2021, pp. 33-34.

<sup>859</sup> Vid. VELA DÍAZ, R.: “El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación”, en *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022, p. 6.

<sup>860</sup> Disponible en: <https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf>

<sup>861</sup> Así se puede extraer implícitamente ya en su introducción, al disponer que “*esta forma de organización del trabajo puede suponer importantes beneficios, tanto para la organización, al exigir la definición de*

a su contenido, se entra por medio del mismo a desarrollar los diversos puntos ya recogidos en el marco de la Orden APU/1981/2006. Aun cuando el manual carece de fuerza legal, no resulta baladí pararse a analizar algunas de las previsiones en el mismo contenidas, puesto que las mismas reflejan de manera acertada el tratamiento que al teletrabajo se le ha venido dando en el ámbito público, al no existir en dicho momento, tal y como hemos adelantado, una norma legal que entrase de manera expresa y detenida a desarrollar los distintos extremos de esta forma de trabajo.

En particular, cabe resaltar que dicho manual prevé (ahora sí de forma expresa) la necesidad de que “*se compagine tiempo presencial y tiempo de teletrabajo*”, recomendándose asimismo que el número de horas prestadas mediante dicha forma de trabajo no superen el 40% de la jornada total.

También se refuerza el principio de voluntariedad, al indicar que el mismo no debe de concurrir únicamente en el momento de realizar la adopción de esta forma de trabajo, sino también durante todo el periodo de tiempo que se mantenga la misma.

Por otro lado, aun cuando no se habla expresamente de una igualdad de derechos entre los trabajadores telemáticos y presenciales, sí que se alude expresamente a la necesidad de que la adopción de esta forma de trabajo no repercuta negativamente en la retribución del trabajador, su formación, promoción profesional, etc.

Otra cuestión relevante a la que se hace alusión es a los equipos y sistemas informáticos que el trabajador debe de poseer y a la necesidad de que estos sean aportados por el Ministerio, aludiéndose expresamente y como mínimo a “*un ordenador personal, una línea ADSL, una cuenta de correo electrónico [y] las aplicaciones ofimáticas compatibles con las utilizadas en el Departamento*”. Recogiendo también la posibilidad de que se pacte el uso de los propios equipos del trabajador.

---

*objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, como para los propios empleados que, al desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación laboral con su vida personal y familiar*”. Y es afirmado de manera expresa al definir esta forma de trabajo, indicando que “*nos encontramos, por lo tanto, ante una medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar*”. O también al definir los objetivos perseguidos por medio de la implantación del programa piloto al afirmar que “*el fin primordial de cada Programa es la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio y en el horario que se pacte con la empleada o con el empleado, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio*”.



En sintonía con el fin de conciliación perseguido, al definir el orden de preferencias en el acceso al teletrabajo, alude dicho manual en cuarto lugar a *“aquellos candidatos que tengan cargas familiares (hijos menores o mayores a cargo), problemas de movilidad, o en general causas de conciliación que puedan apreciarse objetivamente”*. En este sentido, cabe subrayar que no se alude expresamente en dichos criterios de preferencia al acceso al teletrabajo por personas con discapacidad, personas de edad avanzada, etc.

Asimismo, no puede omitirse la referencia ya incorporada en dicho manual sobre el posible uso de los dispositivos informáticos para llevar a cabo el control y vigilancia de la actividad prestada por los trabajadores, aludiendo no obstante, y siendo este el punto que en nuestra opinión resulta más relevante por su carácter prematuro, expresamente a la necesidad de que dicho control *“se realice atendiendo más al cumplimiento de objetivos que al tiempo de conexión”*.

En cuanto a la formación del trabajador, se alude expresamente en dicho manual a la necesidad de que estos reciban (se entiende que con carácter previo al comienzo de la prestación del servicio a distancia) una formación específica en las herramientas informáticas y de telecomunicaciones que hayan sido contempladas para el desarrollo de la labor a distancia.

Uno de los aspectos más controvertidos y complejos en el marco del teletrabajo es precisamente la protección de la salud y seguridad del trabajador. Es por ello que, el citado manual incorpora previsiones específicas en materia de prevención de riesgos dedicando a dicha materia el Anexo I. En concreto, y siguiendo los términos seguidos en el AMET, se recogen dos posibles vías para la realización de la evaluación de riesgos. En primer término, se alude a la posibilidad de que el trabajador lleve a cabo una autocomprobación mediante la cumplimentación de un formulario<sup>862</sup>, cuestión que, tal y como subrayamos ya, ha venido siendo duramente criticada por la doctrina e interpretada en un sentido estricto. Y, por otro lado, se alude a la posibilidad de que dicha evaluación sea llevada a cabo mediante la visita de los Servicios de Inspección al lugar de prestación del servicio o domicilio del trabajador, debiendo mediar en este último caso el

---

<sup>862</sup> El modelo del mismo puede encontrarse en el Anexo I del Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado.

consentimiento expreso de este. Resulta en este sentido pionero en el año de publicación de dicho manual que ya se encontrasen previstas dos posibles medidas mediante las cuales recabar dicha información, no conteniéndose dicha información en años posteriores ni en el art. 13 ET (en el que como vimos solo se plasmó el derecho a la adecuada protección en materia de la protección de la salud y seguridad) ni en el recientemente aprobado art. 16 LTD ( en el que se alude a la necesidad de proteger dichos derechos “*mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados*” y, de no obtener el citado permiso “*en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención*”, pero sin indicar la vía que en dicho caso deba usarse). Asimismo, cabe indicar que aun cuando se prevea una *autocomprobación*, se regula en detalle la forma en la que la misma debe de llevarse a cabo para que los resultados que arroje sean fiables, como es sujetando dicha elección a la realización de un curso impartido por el Servicio de Prevención en el que, entre otros extremos, se instruirá a los trabajadores sobre los riesgos inherentes al uso de pantallas y del resto de equipos, de su lugar de trabajo, etc. Asimismo, se recoge la necesidad de que se informe al trabajador de la identidad y vía de comunicación con el Servicio de Prevención, como actuar ante un posible accidente, etc. Información esta última que, además, se hace independientemente de la vía de evaluación elegida por el trabajador.

Por último, se contempla mediante el Anexo III un cuestionario destinado a evaluar la satisfacción de los trabajadores que se han sometido al programa piloto de teletrabajo, cuestión relevante ante el importante desgaste emocional y psicológico que se deriva de las formas de trabajo a distancia como es el teletrabajo.

### *2.1.2. La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos*

En el año 2007, encontramos un nuevo pronunciamiento en el ámbito público en el que se alude expresamente al teletrabajo. Concretamente, en el marco de la Disposición Final Sexta de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos -en adelante Ley 11/2007-, en la cual se realizó un llamamiento al Ministerio de Administraciones Públicas para que, antes del 1 de marzo de 2008 recogiese

una regulación de las condiciones de teletrabajo en la AGE. No obstante, este llamamiento quedó vacío de contenido al no llevarse a cabo una auténtica (y cabría decir obligada) regulación de esta forma de trabajo hasta el año 2020 con la irrupción de la pandemia.

## 2.2. Regulación autonómica del teletrabajo en el sector público antes del COVID-19

Junto a la regulación estatal, también ha sido evidenciado por la doctrina el importante desarrollo que en materia de teletrabajo se acometió en el plano autonómico ya antes de la irrupción de la pandemia<sup>863</sup>, contando con una regulación en esta materia: Castilla y León<sup>864</sup>, el País Vasco<sup>865</sup>, Extremadura<sup>866</sup>, las Islas Baleares<sup>867</sup>, Castilla y la

---

<sup>863</sup> Extensamente sobre esta cuestión puede encontrarse en TRILLO PÁRRAGA, F.: *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Albacete, Bomarzo, 2021, pp. 95 y ss.; VELA DÍAZ, R.: “El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, cit., pp. 7 y ss.; VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Teletrabajo y empleo público: una perspectiva autonómica” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021. [Recurso de acceso digital]; etc.

<sup>864</sup> Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León -en adelante Decreto 9/2011-.

<sup>865</sup> Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos -en adelante Decreto 92/2012-.

<sup>866</sup> Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura -en adelante Decreto 1/2018-.

<sup>867</sup> Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears -en adelante Decreto 36/2013-.

Mancha<sup>868</sup>, La Rioja<sup>869</sup>, Galicia<sup>870</sup>, Aragón<sup>871</sup>, Valencia<sup>872</sup> y (en fechas más recientes) Asturias<sup>873</sup>.

En cuanto a su contenido, y partiendo de la situación de anomia legal en la que en dicho momento se encontraba la regulación del teletrabajo en el sector público, cabe resaltar la existencia de un tratamiento bastante completo y extenso de esta materia<sup>874</sup>. Todas las normas autonómicas objeto de análisis presentan un contenido similar, trasladando en los mismos términos o con pequeños matices lo ya contenido en la Orden APU/1981/2006, su manual de desarrollo y/o el AMET. No obstante, pueden apreciarse puntos relevantes de divergencia entre dichas regulaciones comunitarias en aspectos centrales del teletrabajo como puede ser la dotación de medios, la asunción de gastos o incluso el ámbito de aplicación en el ámbito del sector público. Es por ello que no resulta baladí detenerse a realizar un examen más detallado los aspectos más relevantes de su contenido. Ello nos servirá asimismo para comprender el posterior desarrollo legal acometido en este plano.

---

<sup>868</sup> Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha -en adelante Decreto 57/2013-.

<sup>869</sup> Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos -en adelante Decreto 45/2013-.

<sup>870</sup> Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia -en adelante Orden 2013-.

<sup>871</sup> Instrucción de 6 de agosto de 2014 para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón -en adelante Instrucción 2014-.

<sup>872</sup> Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat -en adelante Decreto 82/2016-.

<sup>873</sup> Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Presidencia del Consorcio Asturiano de Servicios Tecnológicos, por la que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en el Consorcio Asturiano de Servicios Tecnológicos -en adelante Resolución 2019-.

<sup>874</sup> En este sentido véase GALA DURÁN, C.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021, p. 71.

### 2.2.1. Motivación, finalidad perseguida y objetivos

En primer término, cabe resaltar que en todos y cada uno de los desarrollos normativos del teletrabajo a nivel autonómico se indica expresamente como fin general el alcanzar una mejor y más moderna organización del trabajo a través del fomento del uso de nuevas tecnologías y, como objetivo particular, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>875</sup>. Ello es ya una muestra más que suficiente de que, en el ámbito público, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito privado, sí que puede hablarse del teletrabajo como una medida concebida específicamente con fines conciliatorios, con las consecuencias que de ello se derivan desde un punto de vista de género.

Asimismo, cabe subrayar que algunas de estas normas contemplan como fines secundarios o específicos el establecimiento de un modelo sostenible o medioambientalmente más responsable<sup>876</sup>, el impulso de los valores de compromiso, motivación del personal y la mayor identificación de los trabajadores con el servicio público<sup>877</sup>, la disminución del absentismo laboral<sup>878</sup>, etc.

### 2.2.2. Definición de teletrabajo

Partiendo de la noción de teletrabajo contenida en la Orden APU/1981/2006 y en su manual de desarrollo, pueden apreciarse también leves pero relevantes modificaciones en el marco de cada norma autonómica.

La citada orden construye la definición de teletrabajo, tal y como vimos en el apartado anterior, sobre la base 4 rasgos fundamentales:

- Prestación del servicio no presencial: en concreto, se indica expresamente que el teletrabajo se llevará a cabo desde el propio *domicilio* del trabajador.

---

<sup>875</sup> Véase la EM y el art. 2 del Decreto 9/2011, la EM y el art. 2 del Decreto 92/2012, la EM y el art. 1 del Decreto 1/2018; EM y art. 1 del Decreto 36/2013, la EM del Decreto 57/2013, la EM del Decreto/2013, la EM de la Orden 2013, la EM de la Instrucción 2014 y la EM del Decreto 82/2016.

<sup>876</sup> *Cfr.* La EM del Decreto 36/2013; la EM del Decreto/2013 o la Resolución 2019.

<sup>877</sup> Véase la EM de la Instrucción 2014 o la EM del Decreto 82/2016.

<sup>878</sup> *Cfr.* La EM de la Instrucción 2014.

Un análisis de la normativa autonómica permite ver en este punto que la mitad de las normativas en dicho plano promulgadas omiten la referencia expresa al carácter no presencial de dicha forma de prestación del servicio<sup>879</sup>, cuestión ésta sin embargo irrelevante puesto que, por la propia naturaleza del teletrabajo y la referencia expresa a su realización en el domicilio del trabajador puede extraerse dicho rasgo sin necesidad de recogerlo expresamente.

Más relevante resulta por el contrario la referencia que como decimos realiza dicha orden de manera expresa a que el trabajo se preste desde el domicilio del trabajador, constituyendo este un punto de desencuentro en el plano autonómico. Así, el análisis realizado muestra que la gran mayoría de las disposiciones aprobadas en dicho plano dotan de una mayor flexibilidad la delimitación de dicho lugar, al recoger prácticamente todas ellas que la prestación del servicio se realizará “*fuera de las dependencias*”<sup>880</sup> de la administración o “*fuera de los centros de trabajo*”<sup>881</sup>.

- Modalidad de teletrabajo mixta o partida: al indicar que el trabajador podrá realizar *parte* de su jornada laboral a distancia.

En el plano autonómico, se ha detectado que este rasgo ha sido omitido por la mitad de las CC.AA. que han entrado a normar esta forma de trabajo<sup>882</sup>, encontrándose también en este punto una cierta flexibilización del teletrabajo en este plano al dejar la puerta abierta a un posible teletrabajo prestado durante la totalidad de la jornada de trabajo a distancia.

- Utilización de los medios telemáticos para el desempeño de la actividad. Esta cuestión, aparece recogida en todas las normas autonómicas, cambiando únicamente algunas de ellas su denominación por la de “*nuevas tecnologías de la*

---

<sup>879</sup> En concreto, omiten la referencia al carácter no presencial de la prestación del servicio el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, la Orden 2013 y el Decreto 36/2013.

<sup>880</sup> En dichos términos se recoge en el Decreto 82/2016, la Resolución 2019, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, el Decreto 1/2018, la Orden 2013 y el Decreto 36/2013.

<sup>881</sup> Véase el Decreto 57/2013.

<sup>882</sup> Hacen alusión a la necesidad de que el teletrabajo sea parcialmente prestado a distancia la Instrucción 2014, el Decreto 1/2018, el Decreto 36/201, el Decreto 45/2013 y el Decreto 82/2016. Por el contrario la omiten la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012 y la Orden 2013.

*información y de la comunicación*<sup>883</sup>, “*tecnologías de la información*<sup>884</sup>” o, en términos más generales, “*nuevas tecnologías*<sup>885</sup>”. Como consecuencia de ello, en este punto cabría de nuevo traer a colación el debate sobre la necesidad de delimitar cuales son los medios, dispositivos o instrumentos utilizados para la realización del teletrabajo que permitan efectivamente diferenciar el teletrabajo del trabajo a distancia.

- Adopción condicionada a las necesidades del servicio. Como se ha señalado antes, el fin general perseguido por la actividad desempeñada por las AA.PP. incide también en el régimen jurídico del teletrabajo, cobrando en consecuencia mayor fuerza en este plano los condicionantes que imponen las propias necesidades del servicio para la posible realización del mismo remotamente. No obstante, cabe señalar que este punto es omitido en prácticamente todas las definiciones de teletrabajo promulgadas en el plano autonómico<sup>886</sup>.

Por último, cabe señalar que algunas normativas autonómicas desarrollan la noción de teletrabajo recogida en la Orden APU/1981/2006 incluyendo ciertos condicionantes o rasgos adicionales. Así, algunas aluden a la necesidad de que el teletrabajo sea “*regular*<sup>887</sup>”, otras a la necesidad de que se introduzcan “*plenas garantías de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos*<sup>888</sup>” o “*bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico*<sup>889</sup>”.

---

<sup>883</sup> Siendo esta la denominación más utilizada en la normativa autonómica, acudiendo a dicha terminología la Instrucción 2014, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, el Decreto 36/2013, el Decreto 45/2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>884</sup> Véase la Orden 2013.

<sup>885</sup> En dichos términos la Resolución 2019.

<sup>886</sup> Recogen esta cuestión solo la Instrucción 2014 y el Decreto 1/2018.

<sup>887</sup> Véase la Instrucción 2014 y el Decreto 36/2013.

<sup>888</sup> Véase el Decreto 1/2018 o la Instrucción 2014.

<sup>889</sup> Véase el Decreto 82/2016.

### 2.2.3. *Ámbito subjetivo de aplicación*

En cuanto a su ámbito de aplicación tampoco podemos encontrar un tratamiento homogéneo, cuestión que no resulta extraña si se parte del hecho de que ni la Orden APU/1981/2006 ni su manual de desarrollo incorporan alusión alguna a esta cuestión más allá de la exclusión de aquellos puestos de trabajo que requieran la presencia del trabajador en el centro de trabajo.

Pues bien, como consecuencia de ello, en lo que al ámbito subjetivo de aplicación del teletrabajo se refiere, encontramos normativas autonómicas en las que se incluye a todo el personal de las A.A.P.P, esto es, personal funcionarial, laboral, estatutario e incluso docente<sup>890</sup>, mientras que por el contrario otras incluyen exclusivamente a los dos primeros, esto es, al personal funcionarial y laboral<sup>891</sup>.

### 2.2.4. *Requisitos de acceso al teletrabajo*

A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el cual los únicos requisitos expresamente exigidos por la LTD para la implementación del teletrabajo son de carácter formal y vinculados al acuerdo de trabajo a distancia y a su contenido<sup>892</sup>, en el sector público se exige, además de una serie de requisitos de carácter formal, que los trabajadores que van a pasar a desempeñar su actividad a distancia cumplan determinadas exigencias directamente ligadas a su puesto de trabajo o a su desarrollo profesional.

Así, en primer término, se ha detectado como habitualmente los requisitos formales exigidos por las normas promulgadas por las distintas CC.AA. son los siguientes:

- Celebración de un acuerdo con el supervisor directo: en dicho acuerdo se indica que figurarán, entre otros aspectos, los objetivos a alcanzar por el

---

<sup>890</sup> Así lo recogen la Instrucción 2014, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, la Orden 2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>891</sup> Así ocurre en la Resolución 2019, el Decreto 92/2012, el Decreto 1/2018, el Decreto 45/2013 o el Decreto 36/2013. Este último excluye además expresamente mediante su art. 3 tanto al personal estatutario como docente.

<sup>892</sup> Véase al respecto el Capítulo 2 de este estudio y los arts. 6 y ss., de la LTD.



trabajador, el sistema de supervisión que se aplicará<sup>893</sup>, etc. Otras normativas autonómicas hablan en este punto de obtener una autorización por parte del mismo para la prestación del servicio a distancia<sup>894</sup>.

- No tener una autorización o un reconocimiento de compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad<sup>895</sup>.
- Autorización<sup>896</sup>. o solicitud<sup>897</sup> para la prestación de servicios de carácter no presencial.
- Rellenar un cuestionario sobre determinadas materias<sup>898</sup>.

En cuanto al resto de requisitos, esto es, aquellos ligados directamente al trabajador o a su puesto de trabajo, suelen recogerse en las normativas autonómicas los siguientes:

- Servicio activo: el trabajador debe de encontrarse en activo recogiendo solo en algunas de las normativas analizadas la posibilidad de poder acceder al teletrabajo desde situaciones administrativas distintas a esta<sup>899</sup>.
- Antigüedad mínima<sup>900</sup>: no puede encontrarse un único criterio homogéneo en este punto, habiendo normativas que exigen que el trabajador haya trabajado durante un determinado número de años en dicha

---

<sup>893</sup> En este sentido véase la Instrucción 2014. En el caso de la Resolución 2019 no se exige como un requisito formal la celebración de dicho acuerdo, pero sí que el Director Gerente fije por escrito dichas cuestiones y se las remita al trabajador (Art. 7.3).

<sup>894</sup> *Cfr.* El Art. 5 del Decreto 45/2013.

<sup>895</sup> Véase la Resolución 2019 o el Decreto 45/2013.

<sup>896</sup> En dichos términos el art. 4 del Decreto 92/2012.

<sup>897</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>898</sup> Véase el art. 4 y 12 del Decreto 36/2013, versando en dicho caso el cuestionario sobre las formas de cumplimiento de la jornada de trabajo no presencial, evaluación por objetivos, prevención en riesgos laborales, protección de datos, seguridad informática y confidencialidad administrativa.

<sup>899</sup> Un ejemplo puede encontrarse en el art. 5 Decreto 57/2013; en el Decreto 82/2016; en el art. 5 del Decreto 9/2011 (en el cual se incluye el caso en el que trabajador se encontrase en excedencia) o en el art. 4 del Decreto 36/2013 (en el cual se permite el acceso desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo).

<sup>900</sup> Este requisito para el acceso al teletrabajo ha sido criticado por la doctrina, de manera acertada en nuestra opinión, por no guardar relación alguna o presentar ningún impacto desde el punto de vista de las funciones o puestos de trabajo susceptibles de ser prestados a distancia. Al respecto véase TRILLO PARRÁGA, F.: *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, cit., p. 97.

administración<sup>901</sup>, otras que ligan dicha antigüedad de manera directa al puesto de trabajo que vaya a ser desempeñado mediante teletrabajo<sup>902</sup> y, finalmente, otras que combinan ambos criterios<sup>903</sup>. Cabe señalar que en determinadas normas puede encontrarse un criterio flexibilizador en este punto, permitiendo acceder al teletrabajo a aquellos trabajadores que aun no contando con la citada antigüedad acrediten que cuentan con la experiencia por haber prestado sus servicios en puestos con funciones y tareas análogas a aquellas que llevaría a cabo mediante dicha forma de trabajo<sup>904</sup>.

- Requisitos técnicos: habitualmente se le exige al trabajador el cumplimiento o garantía de determinados requisitos técnicos vinculados al lugar de trabajo, al equipo o a su propia formación.
- Tareas o funciones susceptibles de ser realizadas a distancia: este punto, que dependiendo del convenio analizado se plasma en los requisitos de acceso o por el contrario en el ámbito de aplicación, presenta un tratamiento prácticamente homogéneo en todas las normas objeto de análisis. Así, prácticamente todas ellas parten recogiendo un listado general de funciones susceptibles de ser realizadas a distancia<sup>905</sup>. Tras lo cual, se profundiza en aquellas actividades y puestos excluidos del marco de aplicación del teletrabajo. En este punto todas las normas analizadas

---

<sup>901</sup> En dichos términos el art. 5 del Decreto 9/2011 que lo fija en 2 años.

<sup>902</sup> En dichos términos el art. 3.1 de la Resolución 2019 y el art. 4 del Decreto 92/2012 que lo fijan en 2 años; el art. 5 del Decreto 57/2013 que lo fija en un año inmediatamente anterior a la solicitud de teletrabajo; en el art 4 del Decreto 36/2013 en el cual se fija en 6 meses o el art. 5 del Decreto 82/2016 que exige que el trabajador haya ocupado el puesto en periodos que acumulen un año dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud.

<sup>903</sup> Así puede verse en la Instrucción 2014 que exige una antigüedad mínima de dos años en dicha Administración y al menos de seis meses en el puesto de trabajo que vaya a ser desempeñado mediante teletrabajo.

<sup>904</sup> Cfr. La Orden 2013, la Resolución 2019, etc.

<sup>905</sup> A título ejemplificativo así puede verse en la Instrucción 2014 en los siguientes términos: “*elaboración y supervisión de informes, estudios y documentación, planificación, programación y organización de actividades, redacción de normas de funcionamiento interno y de procedimientos de trabajo, elaboración de normativa, asesoramiento jurídico y técnico, inspección, programación y gestión de tecnologías de la información y comunicación, grabación de datos en aplicaciones informáticas*”, etc. En términos similares puede verse también en el Decreto 9/2011 o en el Decreto 92/2012, entre otros.

recogen (como no podía ser de otra forma) aquellas actividades cuyo contenido exija su realización presencial en los centros de la AA.PP., por ejemplo por requerir atención directa al público o la presencia del trabajador<sup>906</sup>. Por otro lado, suele incluirse también expresamente la exclusión de los puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación, supervisión o inspección<sup>907</sup>. Por último, cabe subrayar que el Decreto 36/2013 de las Islas Baleares recoge una particular exclusión, al no permitir teletrabajar al personal *“que, para ejercer sus funciones, utilice de manera continua y reiterada documentación oficial en papel que contenga datos confidenciales o protegidos por la normativa de protección de datos de carácter personal”*<sup>908</sup>.

- Haber superado un curso de formación<sup>909</sup>.
- No estar realizando cursos presenciales de larga duración en el horario laboral durante el tiempo en que se va a desarrollar el teletrabajo o, en su caso, contar con una autorización para ello<sup>910</sup>.

#### 2.2.5. Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

El carácter voluntario del teletrabajo, siguiendo la senda ya marcada por el AMET, aparece como un rasgo principal a garantizar en todas y cada una de las normas autonómicas.

No obstante, y pese a que la protección de la voluntariedad implica su garantía durante la duración de toda la prestación del servicio mediante teletrabajo, son residuales las normativas analizadas que aluden al expreso ejercicio de la reversión de esta forma de trabajo y, en consecuencia, el retorno a la actividad presencial por petición del trabajador.

---

<sup>906</sup> Véase, entre otros, el Decreto 1/2018 o la Orden 2013.

<sup>907</sup> Véase el Decreto 57/2013, el Decreto 36/2013 y el Decreto 45/2013, entre otros.

<sup>908</sup> Véase el art. 3.2 Decreto 36/2013.

<sup>909</sup> Véase el art. 5 del Decreto 92/2011 o el art. 5 del Decreto 82/2016.

<sup>910</sup> *Cfr.* El Art. 5 del Decreto 92/2011.

Así, solo tres de las normas objeto de estudio reflejan dicha posibilidad<sup>911</sup> y contemplando solo el Decreto 82/2016 de Valencia el plazo específico de preaviso para el ejercicio de dicha reversibilidad, fijándolo en 15 días<sup>912</sup>.

#### 2.2.6. *Tiempo de trabajo*

Uno de los aspectos clave en materia de teletrabajo, y que mayores interrogantes presenta en este plano (como pudo extraerse ya del examen de la noción de teletrabajo) es la delimitación del tiempo de teletrabajo y el resto de aspectos inherentes a esta cuestión.

En primer término, cabe señalar que prácticamente la totalidad<sup>913</sup> de las normas analizadas limitan el periodo de tiempo de la jornada de trabajo susceptible de ser realizado mediante teletrabajo. La fórmula empleada para ello no sigue en el plano autonómico un régimen homogéneo. Ello encuentra su razón de ser en la propia regulación contenida en este punto en la Orden APU/1981/2006, en la que solo se recoge la necesidad de que el teletrabajo sea de carácter *parcial o mixto* y en su manual de desarrollo, en el que, si bien se recoge una regulación más detallada, solo se indica con mayor severidad la necesidad de que se compagine tiempo presencial y tiempo de teletrabajo, posibilitándose para ello tanto el teletrabajo de forma parcial, esto es un par de días a la semana o de horas al día, como un porcentaje de la jornada, recomendándose en este caso que en no se supere el 40% de la jornada total. Pues bien, como consecuencia de ello, son diversas las fórmulas que se emplean en el marco normativo de las distintas CC.AA.: algunas de las normas fijan el tiempo máximo de teletrabajo en un número concreto de días a la semana (fijándose según la norma en dos días<sup>914</sup> o tres<sup>915</sup>) mientras que otras recurren al establecimiento de un porcentaje máximo. En este último caso algunas se ciñen al criterio fijado en el manual anteriormente citado, esto es, un máximo

---

<sup>911</sup> En concreto, el Decreto 82/2016, el Decreto 45/2013 y el Decreto 1/2018.

<sup>912</sup> Véase el art. 11.2 del Decreto 82/2016.

<sup>913</sup> La única norma autonómica que no alude a esta cuestión es la Orden 2013.

<sup>914</sup> Al respecto véase la Resolución 2019.

<sup>915</sup> Véase el Decreto 9/2011; el Decreto 92/2012; el Decreto 1/2018; el Decreto 36/2013 y el Decreto 82/2016.

del 40% de la jornada<sup>916</sup>, mientras que otras flexibilizan dicho porcentaje disminuyéndolo<sup>917</sup> o ampliándolo<sup>918</sup>. Asimismo, encontramos algunas normas que aluden a ambos criterios<sup>919</sup>. Un problema que encontramos en este punto, al igual que ocurre en el ámbito privado, es que se usa el término “*jornada de trabajo*” pero sin especificar una unidad de medida clara sobre la base de la cual aplicar dichos porcentajes, esto es, no se indica si la jornada de referencia debe de ser la diaria, la mensual, la anual, etc. En este sentido, el manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la AGE usa el término “*jornada total*<sup>920</sup>”, mientras que otros lo vinculan a la jornada mensual<sup>921</sup>, semanal<sup>922</sup> o, en el peor de los casos, no lo indican<sup>923</sup>. De igual manera, es común en la normativa autonómica fijar limitaciones en el periodo de tiempo que de manera continuada el trabajador podrá prestar sus servicios mediante esta forma de trabajo<sup>924</sup>.

Una cuestión controvertida en relación al tiempo de trabajo en el ámbito de las AA.PP., es la posibilidad de fraccionar el mismo, de modo que una parte de la jornada diaria se preste presencial y el resto mediante teletrabajo. Pues bien, en este caso la mitad de los convenios analizados descartan expresamente que “*la jornada diaria de trabajo pueda fraccionarse para su realización en ambas modalidades*<sup>925</sup>”. De manera residual,

---

<sup>916</sup> En este sentido el Decreto 57/2013.

<sup>917</sup> Así ocurre en el Decreto 45/2013 en el que se fija el porcentaje máximo de teletrabajo entre un 20% y un 40%.

<sup>918</sup> En este sentido la Instrucción 2014 (que fija que el porcentaje máximo de teletrabajo no podrá superar el 50%) o el Decreto 82/2016 (en virtud del cual el porcentaje de trabajo presencial no podrá ser inferior al 20%).

<sup>919</sup> Véase el Decreto 82/2016.

<sup>920</sup> Siendo este el que sigue en la instrucción del 2014.

<sup>921</sup> Véase el Decreto 57/2013.

<sup>922</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>923</sup> Véase el Decreto 82/2016, aunque en este caso se atenúa las posibles consecuencias de dicha omisión al combinar la norma la limitación mediante el establecimiento de dicho porcentaje máximo de la jornada de trabajo con el de los días de trabajo.

<sup>924</sup> Así, en el Decreto 92/2012 se recoge que “*la duración máxima del periodo continuado de teletrabajo será en todo caso de un año*” y que, salvo razones excepcionales “*el tiempo mínimo entre periodos de teletrabajo será de seis meses*”. En el mismo sentido puede verse en la Orden 2013, no obstante, en esta, se recoge la posibilidad de aplicar posibles prórrogas.

<sup>925</sup> En este sentido véase el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, el Decreto 1/2018, la Orden 2013 y el Decreto 36/2013.

puede encontrarse como la normativa de Aragón fija la posibilidad de que la distribución horaria se realice “*por días completos..., o en una parte de la jornada diaria*”<sup>926</sup>.

Otro aspecto relevante en relación a esta cuestión es la rigidez o no con la que las distintas normas regulan dichas limitaciones en el periodo de tiempo teletrabajable. En este sentido, una buena parte de las normas analizadas acompañan el establecimiento de dichos límites con cláusulas de aperturas del tipo: “*salvo causa debidamente justificada*”<sup>927</sup> o “*con carácter general*”<sup>928</sup>. Sin embargo otras se muestran absolutamente taxativas indicando expresamente que dicho porcentaje máximo “*nunca*”<sup>929</sup> podrá ser desplazado.

Del mismo modo, cabe destacar que la mayoría de las normas remiten la distribución concreta del tiempo de teletrabajo (dentro de los límites ya señalados) al acuerdo entre el teletrabajador y su supervisor directo<sup>930</sup>, responsable de la unidad<sup>931</sup> o la Administración<sup>932</sup>.

Por último, cabe destacar que muchas de las normativas autonómicas entran a concretar el régimen de disponibilidad que debe de respetarse en esta forma de trabajo. En este caso, todas ellas recogen la necesidad de que el teletrabajador esté disponible en todo momento durante la jornada de trabajo, lo cual implica la necesidad de “*tener activado el correo corporativo y el teléfono*”<sup>933</sup>, mandar correos al inicio y al final de la prestación del servicio<sup>934</sup>, o asimismo, puede conllevar la necesidad de acudir presencialmente a las dependencias administrativas ante la solicitud de la Administración,

---

<sup>926</sup> Véase la Instrucción 2014.

<sup>927</sup> Véase la Resolución 2019.

<sup>928</sup> Siendo esta además la más usada, así puede verse, en el Decreto 9/2011; el Decreto 92/2012; el Decreto 36/2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>929</sup> Véase el Decreto 57/2013.

<sup>930</sup> En este sentido la Instrucción 2014.

<sup>931</sup> *Cfr.* El Decreto 57/2013.

<sup>932</sup> Véase el Decreto 9/2011 o el Decreto 92/2012.

<sup>933</sup> Véase la Resolución 2019.

<sup>934</sup> Véase el Decreto 36/2013.

cuando fuera necesario por las necesidades del servicio<sup>935</sup>. Otras normas, pese a reconocer que el teletrabajo “*no comporta de manera inherente una especial dedicación ni horaria ni de jornada, sino una flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios*”<sup>936</sup>, fijan la posibilidad de establecer periodos mínimos de interconexión<sup>937</sup>.

### 2.2.7. Igualdad de derechos y acceso preferente al teletrabajo

Otro de los principios que aparece recogido en prácticamente la totalidad de normas autonómicas es el de la igualdad de derechos entre los trabajadores presenciales y aquellos que presten sus servicios mediante teletrabajo<sup>938</sup>. La salvaguarda de dicho extremo obliga a garantizar un trato igual a todos los trabajadores<sup>939</sup> y durante todo el proceso, esto es, desde la selección de las personas que en su caso podrán prestar sus servicios mediante teletrabajo hasta la finalización de dicha forma de trabajo. En sintonía con dicha finalidad, fija la Orden APU/1981/2006, entre otros aspectos, la necesidad de recoger el “*número máximo de participantes y procedimiento de selección de los teletrabajadores que participarán en la experiencia piloto*”. Concretando posteriormente su manual de desarrollo en el contenido mínimo a plasmar en dicho procedimiento de selección “*los criterios de prioridad que se utilizarán para designar a los teletrabajadores*”. Como consecuencia de ello, no resulta extraño que prácticamente la totalidad de las normas autonómicas analizadas contemplen expresamente dicha cuestión<sup>940</sup>. Por tanto, aquí encontramos otro punto importante de desencuentro entre la normativa legal en materia de teletrabajo en el sector público y en el privado, al excluirse

---

<sup>935</sup> Véase la Resolución 2019 y el Decreto 82/2016, fijándose en ambos casos la necesidad de preavisar al trabajador con 24 horas de antelación.

<sup>936</sup> Véase el Decreto 92/2012.

<sup>937</sup> Véase el Decreto 92/2012 y el Decreto 82/2016.

<sup>938</sup> La única norma autonómica que no alude expresamente a esta cuestión es la Orden 2013.

<sup>939</sup> Por supuesto, hablamos aquí no de una igualdad formal absoluta, ya que, como ha señalado la doctrina “la igualdad es un concepto complejo que es perfectamente compatible con el reconocimiento de la diferencia”. Véase MONEREO PÉREZ, J. L. Y ORTEGA LOZANO, P. G.: “La discriminación por razón de edad vinculada al momento de la jubilación del trabajador: la objetividad, la razonabilidad y el juicio de proporcionalidad”, en *La Ley Unión Europea*, núm. 58, 2018. [Recurso de acceso digital]

<sup>940</sup> Únicamente se omite el establecimiento de los criterios de preferencia de acceso al teletrabajo en el Decreto 82/2016.

en este último en el marco del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, toda alusión a la fijación de un régimen de preferencias en el acceso a esta forma de trabajo<sup>941</sup>.

Pues bien, para normar dicho régimen de preferencias puede apreciarse que la mayor parte de las normas analizadas se centran en la concurrencia de determinadas circunstancias vinculadas al trabajador o personas de su entorno, aunque algunos aluden también a criterios relacionados con la propia actividad productiva realizada o al puesto de trabajo ocupado. Así, suelen recogerse las siguientes:

- Conciliación de la vida personal y familiar: en la misma se engloban aquellos casos en los que el trabajador debe de cuidar a hijos, familiares o personas dependientes que están su cargo. Dependiendo de la normativa podemos apreciar una regulación más flexible de esta cuestión, no estableciendo edades máximas de los hijos o el grado de parentesco hasta el cual puede aplicarse dicha causa<sup>942</sup>, o por el contrario más exhaustiva<sup>943</sup>.
- Cuidado de la propia salud: por encontrarse el trabajador convaleciente<sup>944</sup>, afectado por enfermedades de larga duración<sup>945</sup> o de manera temporal<sup>946</sup>, etc.
- Dificultades en la movilidad, temporales o permanentes<sup>947</sup>.
- Discapacidad, de nuevo en este punto dependiendo de la normativa se establece en términos generales independientemente del tipo de discapacidad y de su

---

<sup>941</sup> Así puede verse en el art. 13 LET y 13 ET en sus diversas versiones antes de la promulgación de la LTD.

<sup>942</sup> *Vid.* La Instrucción 2014 o la Orden 2013, esta última resulta especialmente escueta en lo referente al establecimiento de los criterios de acceso preferente al teletrabajo, contemplando de hecho solo la conciliación como un posible motivo para ello y sin tan siquiera entrar a concretar la misma.

<sup>943</sup> Un ejemplo de una regulación detallada en este punto puede encontrarse en la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 92/2012, el Decreto 9/2011 o el Decreto 45/2013.

<sup>944</sup> Al respecto la Instrucción 2014.

<sup>945</sup> *Cfr.* La Resolución 2019.

<sup>946</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>947</sup> Véase la Instrucción 2014, la Resolución 2019, el Decreto 92/2012, etc..



- grado<sup>948</sup>, mientras que en otras se exige un grado mínimo igual o superior al 33%<sup>949</sup>.
- Distancia<sup>950</sup> y/o tiempo<sup>951</sup> de desplazamiento del domicilio habitual al centro de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público<sup>952</sup>.
  - Situaciones puntuales de formación y capacitación<sup>953</sup>, en este sentido, algunas normas exigen que los mismos sean reglados y/o estén vinculados al puesto de trabajo<sup>954</sup>.
  - Víctimas de violencia de género<sup>955</sup>.
  - No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado<sup>956</sup>.
  - Familias monoparentales<sup>957</sup>.
  - Posibilidad de teletrabajar por las funciones desarrolladas<sup>958</sup>.
  - Permanencia en la Administración<sup>959</sup>.
  - Medios técnicos con los que cuenta el empleado público en su domicilio<sup>960</sup>.
  - Encontrarse en situación de gestación<sup>961</sup>.

---

<sup>948</sup> Al respecto la Instrucción 2014 o el Decreto 45/2013.

<sup>949</sup> Véase la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 92/2012, el Decreto 9/2011, etc.

<sup>950</sup> *Cfr.* La Instrucción 2014.

<sup>951</sup> Véase la Resolución 2019 o el Decreto 57/2013.

<sup>952</sup> Véase la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 92/2012, el Decreto 9/2011 o el Decreto 45/2013.

<sup>953</sup> Sobre esta cuestión la Instrucción 2014 o el Decreto 92/2012.

<sup>954</sup> Al respecto el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011 o el Decreto 45/2013.

<sup>955</sup> Véase la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011 o el Decreto 45/2013.

<sup>956</sup> Véase el Decreto 57/2013 o el Decreto 9/2011.

<sup>957</sup> Véase el Decreto 1/2018.

<sup>958</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>959</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>960</sup> Véase el Decreto 45/2013.

<sup>961</sup> Véase la DA primera del Decreto 1/2018.

Cabe señalar asimismo que solo la mitad<sup>962</sup> de las normas analizadas establecen un baremo, puntuación u orden de aplicación de cada una de dichas causas para determinar el acceso prioritario al teletrabajo. De entre ellas, cabe destacar el contenido del Decreto 92/2012 del País Vasco, al establecer un anexo en el que se recoge el baremo que específicamente se debe de aplicar, y contemplar, asimismo, varias soluciones para el establecimiento de dicho acceso preferente al teletrabajo en caso de empate de una o varias personas<sup>963</sup>.

#### 2.2.8. Formación

Otro de los aspectos a los que se le da una especial importancia en el marco de la normativa en materia de teletrabajo en el ámbito público frente aquella existente en el sector privado en dicho momento es a la necesaria formación de los teletrabajador. En efecto, ya en el propio el manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la AGE se recoge la necesidad de que tanto los trabajadores sujetos a esta forma de trabajo como sus supervisores reciban “*formación específica en las herramientas informáticas y de telecomunicaciones que pudieran utilizarse*”. Pues bien, dicho objetivo tuvo un claro reflejo en las normativas autonómicas aprobadas en materia de teletrabajo en dicho ámbito aludiendo todas las examinadas a la formación del trabajador, y también a la del supervisor<sup>964</sup>. Asimismo, cabe señalar que la formación contemplada en el plano autonómico tiene un carácter más amplio al aludir, entre otras materias, a:

— El manejo de las herramientas informáticas y de telecomunicaciones<sup>965</sup>.

---

<sup>962</sup> Concretamente en el Decreto 57/2013, el Decreto 92/2012, el Decreto 1/2018 y el Decreto 45/2013.

<sup>963</sup> En concreto, dispone: “*en caso de empate en la puntuación, se autorizará el teletrabajo a la persona que hay obtenido mayor puntuación en cada uno de los apartados del baremo, según el orden expresado en éste. De persistir el empate, se utilizarán, por este orden, el criterio de la mayor antigüedad en el puesto de teletrabajo y de la mayor antigüedad en la Administración*”. De manera más escueta puede encontrarse en el Decreto 57/2013; en el que se usa como criterio de desempate la antigüedad, o en el Decreto 1/2018; en el que se acude en primer lugar con la puntuación más alta obtenida en los sucesivos apartados del baremo, si persiste con la antigüedad y finalmente con un sorteo público.

<sup>964</sup> Véase la Instrucción 2014, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, el Decreto 1/2018, la Orden 2013, el Decreto 36/2013 y el Decreto 45/2013.

<sup>965</sup> Véase la Instrucción 2014 o la Orden 2013.

- Medidas necesarias de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo<sup>966</sup>.
- Protección y confidencialidad de datos<sup>967</sup>.
- Establecimiento y evaluación de objetivos y resultados<sup>968</sup>.
- Gestión eficaz del tiempo<sup>969</sup> y formas de cumplimiento de la jornada de trabajo<sup>970</sup>.

En cuanto a la forma a través de la cual se llevará a cabo dicha formación, las distintas normas analizadas no siguen un criterio homogéneo. Así, algunas fijan una sesión<sup>971</sup> o curso formativo<sup>972</sup>, otras prevén la entrega de un manual formativo a los trabajadores y supervisores<sup>973</sup> y otras no especifican la forma en la que esta se llevará a cabo<sup>974</sup>.

#### *2.2.9. Dotación al personal de los medios y materiales necesarios para el desarrollo del teletrabajo*

Los medios y herramientas empleados para el desarrollo de la actividad productiva ocupan un papel especialmente relevante en el caso del teletrabajo. Es por ello que resulta coherente pensar que este es uno de los puntos que en todo caso y de manera insoslayable debería de contemplarse en la normativa legal aprobada en el sector público, indicando expresamente tanto el listado mínimo de medios que deben de serles facilitados

---

<sup>966</sup> Cfr. La Instrucción 2014, la Resolución 2019, el Decreto 92/2012, la Orden 2013, el Decreto 45/2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>967</sup> Al respecto la Instrucción 2014, el Decreto 92/2012, la Orden 2013, el Decreto 36/2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>968</sup> Véase la Instrucción 2014, el Decreto 57/2013, el Decreto 9/2011, el Decreto 92/2012, la Orden 2013, el Decreto 36/2013, el Decreto 45/2013 y el Decreto 82/2016.

<sup>969</sup> Cfr. La Instrucción 2014.

<sup>970</sup> En estos términos el Decreto 36/2013 o el Decreto 45/2013.

<sup>971</sup> Al respecto la Resolución 2019.

<sup>972</sup> Véase el Decreto 45/2013, el Decreto 82/2016, el Decreto 92/2012 o la Orden 2013.

<sup>973</sup> En este sentido el Decreto 36/2013.

<sup>974</sup> Véase la Instrucción 2014, el Decreto 57/2013 o el Decreto 9/2011.

a los trabajadores como el responsable de aportar dichos medios, esto es, si la obligación de adquirir y afrontar el coste de los mismos recae sobre la Administración o sobre cada trabajador. Pues bien, a este respecto, se recoge a nivel estatal que la obligación de dotar a los trabajadores de los medios necesarios recae sobre el Ministerio, sin perjuicio de poderse pactar la utilización de los medios personales del empleado si este ya dispone de los mismos<sup>975</sup>. Del mismo modo, se recoge que como mínimo la persona trabajadora deberá disponer de *“un ordenador personal, una línea ADSL y una cuenta de correo electrónico, las aplicaciones ofimáticas”*<sup>976</sup>.

Pese a ello, basta con realizar una somera lectura de las distintas normas autonómicas para poder apreciar la existencia de un tratamiento dispar en esta materia. Así, algunas CC.AA. prevén como requisito esencial para acceder al teletrabajo el *“disponer de un espacio de trabajo... adecuado a las funciones a desempeñar, un ordenador personal, una línea de banda ancha, cuenta de correo electrónico y medidas de seguridad adecuadas, facilitándole la Administración el acceso a los servidores con acceso seguro VPN, que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino”*, pero sin afirmar en ningún caso si dichos medios serán o no aportados por la Administración<sup>977</sup>. Por el contrario, otras, además de recoger expresamente el deber de la Administración correspondiente de facilitar dichos medios<sup>978</sup>, realizan una enumeración más exhaustiva de los mismos<sup>979</sup> e incluso recogen la imposibilidad de utilizarlos para fines personales<sup>980</sup>.

Finalmente, hay algunas normas que de manera expresa imponen el deber de aportar dichos medios de manera directa a los empleados públicos<sup>981</sup>.

---

<sup>975</sup> Véase el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la AGE, pp. 5 y 6.

<sup>976</sup> *Ibidem*.

<sup>977</sup> Véase la Instrucción 2014 o el Decreto 57/2013.

<sup>978</sup> Al respecto véase el Decreto 82/2016.

<sup>979</sup> *Cfr.* El Decreto 92/2012.

<sup>980</sup> Véase la Resolución 2019.

<sup>981</sup> Véase el Decreto 9/2011, la Orden 2013, el Decreto 36/2013 o el Decreto 45/2013.

Más conflictivo resulta el caso específico de la línea ADSL, dejando recaer la mayoría de las normas comunitarias dicho coste sobre el trabajador<sup>982</sup>.

#### *2.2.10. Otros aspectos relevantes incorporados en las regulaciones autonómicas del teletrabajo*

Junto al conjunto de aspectos nucleares en materia de teletrabajo citados, entran a regular las normativas autonómicas algunas otras cuestiones que no resultan baladí.

Así, en primer lugar, cabe destacar que, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito privado, en aquellas normativas autonómicas que entran a normar los poderes de vigilancia y control no se pone el foco de atención de manera exclusiva en garantizar que el trabajador cumpla íntegramente con su jornada de trabajo, sino que por el contrario existen diversas normas (aun cuando no sean mayoritarias) que aluden expresamente a que dicho control se lleve a cabo *“atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados”*<sup>983</sup>.

Otro aspecto importante contenido en dicho plano y que resulta sumamente temprano a su época, es la alusión realizada en el Decreto 9/2011 de Castilla y León a la posibilidad de implementar el teletrabajo como respuesta a *“situaciones de alerta sanitaria, u otros acontecimientos de carácter extraordinario”*<sup>984</sup>, permitiéndose en dichos supuestos a los empleados públicos solicitar la prestación de la totalidad del servicio de la jornada de trabajo en forma no presencial.

Por último, además de en lo referente a la formación de los trabajadores, muchas de las normativas autonómicas dedican una especial atención a la PRL. En este sentido, de las dos posibles vías para comprobar la adecuación del lugar de desarrollo de la labor productiva a la normativa de PRL recogidas en el manual para la implantación del teletrabajo en la AGE, aquellas normas autonómicas que entran a regular esta materia

---

<sup>982</sup> Véase Resolución 2019, el Decreto 92/2012, el Decreto 36/2013 o el Decreto 45/2013. Sobre esa transmisión de los costes derivados de la prestación del servicio a distancia del empresario al trabajador se ha pronunciado críticamente VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 36, 2017, p. 231.

<sup>983</sup> Al respecto véase la Resolución 2019, el Decreto 57/2013, el Decreto 36/2013, el Decreto 45/2013 o el Decreto 82/2016.

<sup>984</sup> Véase la DA primera del Decreto 9/2011.

parecen inclinarse por el primero, esto es, cumplimentar un cuestionario que permita a la empresa garantizar, sin necesidad de personificarse en el domicilio del trabajador, que el lugar elegido para la realización de la actividad productiva cumple la citada normativa<sup>985</sup>. No obstante, algunas de las normativas complementan dicha opción permitiendo que el trabajador solicite voluntariamente una inspección presencial por parte del órgano competente en materia de prevención<sup>986</sup>.

### 2.3. El impulso del teletrabajo en el sector público durante la pandemia del COVID-19

#### 2.3.1. *El conjunto de Resoluciones destinadas a regular «la modalidad de trabajo no presencial» en la Administración Pública*

Al igual que en el ámbito privado, el momento de inflexión en la regulación del teletrabajo y del trabajo a distancia en el plano público vino determinado por la irrupción de la pandemia del COVID-19. Así, pese a todas las normas y disposiciones que, como se ha señalado, fueron promulgadas a nivel estatal y autonómico con el fin de promover esta forma de trabajo, no podemos hablar de una auténtica generalización en su uso hasta el año 2020.

En dicho año, se sucedieron una serie de normas de emergencia que impulsaron el teletrabajo como respuesta a la pandemia del COVID-19. Así, en primer término, se aprobó la Resolución del Secretario de Estado de política territorial y función pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la administración general del estado con motivo del COVID-19 de 10 de marzo de 2020 -en adelante Resolución del 10 de marzo 2020-, mediante la cual se priorizó la atención al público telemática y telefónica<sup>987</sup>, las videoconferencias<sup>988</sup>, la utilización de los medios telemáticos para la

---

<sup>985</sup> Véase el Decreto 36/2013.

<sup>986</sup> Al respecto véase el Decreto 82/2016 que, además, contempla en su anexo III el cuestionario a cumplimentar por los trabajadores en esta materia. En el mismo sentido el Decreto 45/2013.

<sup>987</sup> Véase la Medida Tercera Resolución de 10 de marzo 2020.

<sup>988</sup> Véase la Medida Cuarta Resolución de 10 de marzo 2020.

realización de cursos y actividades formativas<sup>989</sup> y, en lo que en este punto más nos interesa, las modalidades no presenciales de trabajo<sup>990</sup>. En relación a esta última cabe destacar que, a diferencia de lo recogido en el ámbito privado, se impuso expresamente la necesidad de que en la adopción de dichas formas de trabajo concurriese “*previa autorización de los titulares de las Subsecretarías de los Departamentos ministeriales con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios públicos*”. De nuevo, dicha diferencia viene marcada por la propia naturaleza y finalidad perseguida por medio del trabajo en el ámbito público frente al privado.

Junto a esta, dos días más tarde fue publicada la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública por la que se complementa la resolución, del 10 de marzo de 2020, de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo del COVID-19 -en adelante Resolución 12 de marzo de 2020-. Por medio de esta última se reconoce la suspensión temporal de la actividad en los centros de trabajo de la Administración Pública, el reconocimiento del tiempo de permanencia en el domicilio como tiempo efectivo de trabajo y la flexibilización de la jornada de trabajo.

A ello le siguió, meses más tarde, la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del plan para la transición hacia una nueva normalidad de 4 de mayo de 2020 -en adelante Resolución 4 de mayo de 2020-. Ya en esta se recogen esencialmente dos tipos de modalidades de trabajo en dicho ámbito, una de carácter presencial y otra no presencial<sup>991</sup>, priorizándose expresamente la aplicación de esta última<sup>992</sup> en términos generales, y de manera más específica “*para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19 [y]... para las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo personas menores o mayores dependientes y se vean afectadas por el*

---

<sup>989</sup> Véase la Medida Quinta Resolución de 10 de marzo 2020.

<sup>990</sup> Véase la Medida Octava Resolución de 10 de marzo 2020.

<sup>991</sup> Véase la Medida Segunda de la Resolución 4 de mayo de 2020.

<sup>992</sup> Véase la Medida Tercera de la Resolución 4 de mayo de 2020.

*cierre de centros educativos o de mayores, por el tiempo que las autoridades competentes determinen*<sup>993</sup>”. Asimismo, se contempla de manera puntual la posibilidad de compatibilizar ambas modalidades de trabajo y se reconoce el derecho de los trabajadores a que la implantación de dicha forma de trabajo no presencial no suponga en ningún caso un menoscabo de su jornada, horario de trabajo o salario<sup>994</sup>. Junto a dichas consideraciones, contempla la citada Resolución los criterios a aplicar para la asignación o reparto de los trabajadores a dichas modalidades de trabajo. Para ello, mezcla tanto una serie de factores organizativos relacionados con el puesto de trabajo como rasgos personales de los trabajadores: *“la ubicación geográfica en el territorio; la ubicación en el centro de trabajo..., debiendo garantizarse la distancia de 2 metros entre los puestos de trabajo ocupados para hacer efectiva la incorporación; el grado de accesibilidad del centro de trabajo para las personas con discapacidad [y] la necesidad de uso de aplicaciones informáticas o cualquier otro tipo de herramientas no disponibles a distancia*<sup>995</sup>”. Sin embargo, no se concreta en qué medida la concurrencia de dichos factores incide en la asignación entre la modalidad de trabajo presencial, no presencial o mixta.

Posteriormente, mediante la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad de 17 de junio de 2020 -en adelante Resolución de 17 de junio de 2020-, se entró a concretar los rasgos principales de dicha modalidad de trabajo no presencial. Así, en primer término se entra a definir como *«modalidad no presencial» “la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo*<sup>996</sup>”. No resulta baladí subrayar que, ni en esta resolución ni en las precedentes, se usa en ningún momento los términos teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a domicilio. Ello es relevante ya que precisamente se encuentra en sintonía con la crítica que respecto a la normativa de emergencia en materia de teletrabajo en el ámbito privado sostuvo la doctrina *iuslaboralista* en nuestro

---

<sup>993</sup> Véase la Medida Tercera de la Resolución 4 de mayo de 2020.

<sup>994</sup> *Ibidem*.

<sup>995</sup> Véase la Medida Quinta de la Resolución 4 de mayo de 2020.

<sup>996</sup> Véase la Medida Cuarta de la Resolución de 17 de junio de 2020.



país, basada en la negación del carácter de teletrabajo de la prestación de servicios llevada a cabo a distancia durante la pandemia del COVID-19, ante los términos excepcionales y atípicos en los que estas formas de trabajo se implementaron en nuestro país<sup>997</sup>.

Continuando con el análisis de la Resolución de 17 de junio de 2020, cabe asimismo destacar que la misma entra a establecer una serie de límites a la modalidad de trabajo no presencial, recogiendo la necesidad de que el mismo se compaginase con el trabajo presencial *“hasta un 20% de la jornada semanal presencial en el caso de los colectivos prioritizables definidos en el presente apartado [o] un mínimo de un 20% de la jornada semanal presencial para el resto del personal”*<sup>998</sup>.

Del mismo modo, se recoge el carácter voluntario y reversible de esta forma de trabajo para ambas partes de la relación laboral, en el caso del trabajador mediante solicitud expresa y, en el de la Administración Pública por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio o cuando variasen las circunstancias que motivaron su adopción<sup>999</sup>.

Otra cuestión a la que se alude es a la igualdad de derechos entre los trabajadores presenciales y no presenciales en general, poniéndose el acento en la necesidad de evitar posibles vulneraciones en el derecho al descanso de estos últimos.<sup>1000</sup>

Por último, se recoge una serie de criterios de preferencia a la hora de acceder a la modalidad no presencial<sup>1001</sup>.

Por supuesto, junto al conjunto de resoluciones citadas, dirigidas todas ellas a regular estas formas de trabajo de emergencia en los centros de trabajo de la AGE, se

---

<sup>997</sup> Sobre esta cuestión véase CABRERA DOMÍNGUEZ, J.M.: “El año que tele(trabajamos) peligrosamente. Debilidades y fortalezas del teletrabajo desde la experiencia en dos entidades locales” en *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, núm. Extra 5, 2020, p. 32.

<sup>998</sup> *Ibidem*.

<sup>999</sup> *Ibidem*.

<sup>1000</sup> *Cfr.* La Medida Cuarta de la Resolución de 17 de junio de 2020.

<sup>1001</sup> En concreto, se reconoce el acceso preferente a las empleadas y empleados públicos: *“pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento; que tengan a su cargo menores de hasta 14 años [o] que tengan a su cargo personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día”*. Aclarándose asimismo que, en caso de que ambos progenitores sean empleados públicos, no podrán disfrutar simultáneamente de dicha medida. Para más detalle véase la Medida Cuarta de la Resolución de 17 de junio de 2020.

aprobaron también diversas disposiciones a nivel autonómico con el fin de afrontar la situación derivada del COVID-19<sup>1002</sup>.

2.3.2. *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 la COVID-19*

Ante la exclusión que los art. 1 ET y la DA segunda del RDTD realizan del personal funcional y laboral, se aprobó el RDL 29/2020 que vino a introducir en nuestro país el art. 47 bis EBEP. Este precepto, bajo la rúbrica “*Teletrabajo*”, constituye la primera disposición expresamente contemplada en esta materia en el ámbito público. Sin duda, y antes de entrar a analizar con mayor detenimiento el contenido de dicha disposición, no podemos negar el significativo avance que por sí solo supone la aprobación de una norma específica destinada a regular esta forma de trabajo, y que sin duda supone un paso importante en la digitalización del sector público<sup>1003</sup>.

Pese a lo cual, la mayoría de los pronunciamientos doctrinales hasta la fecha parecen apuntar a que son mayores las sombras que las luces en la regulación del teletrabajo en el sector público<sup>1004</sup>. Pues bien, en aras de poder aportar una opinión fundada sobre esta cuestión, cabe entrar a analizar críticamente dicha normativa.

---

<sup>1002</sup> En detalle sobre esta cuestión véase QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

<sup>1003</sup> Fijado este último como uno de los diez ejes estratégicos de GE: “Plan España Digital 2025”, 2020, disponible en: [https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00\\_Espana\\_Digital\\_2025.aspx#:~:text=El%20objetivo%20es%20que%20en,midad%20de%20ellas%20sean%20mujeres.&text=En%202025%2C%20el%2050%25%20de,las%20empresas%20con%20las%20Administraciones](https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital_2025.aspx#:~:text=El%20objetivo%20es%20que%20en,midad%20de%20ellas%20sean%20mujeres.&text=En%202025%2C%20el%2050%25%20de,las%20empresas%20con%20las%20Administraciones).

<sup>1004</sup> En este sentido puede verse en BAQUERO AGUILAR, J.: “De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020, pp. 135. De manera clara lo recoge también GRAU I ORTS, À.: “El régimen jurídico del teletrabajo en la administración pública: luces y sombras” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 50, al definir la misma como “una regulación generalista sin contenido explícito y que establece sólo una serie de principios generales”, GIL CASIÓN, M.I.: “La regulación del teletrabajo en el Estatuto básico del empleado público: carencias y necesidades” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El*

## a) La noción de teletrabajo

El art. 47 bis EBEP parte definiendo el teletrabajo como “*aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación*”. Como puede apreciarse, aquí ya sí se introduce expresamente tanto la alusión al teletrabajo como al necesario uso de las TICS para el desempeño del mismo, a diferencia de lo contemplado en las distintas disposiciones anteriormente analizadas.

Centrándonos en las diferencias entre la regulación legal plasmada en el sector privado y en el público<sup>1005</sup>, cabe señalar en primer lugar que en el sector privado se regula: el trabajo presencial, el teletrabajo y el trabajo a distancia, diferenciando estas dos últimas modalidades. Sin embargo, en el ámbito público parece que se ha optado por regular únicamente el teletrabajo<sup>1006</sup>, al no hacerse en dicha normativa alusión alguna a la posibilidad de realizar la prestación a distancia sin hacer uso de dichas herramientas tecnológicas<sup>1007</sup>. No obstante, la fórmula elegida en dicha definición resulta, a nuestro parecer poco clara y contradictoria, puesto que se habla del teletrabajo como una “*modalidad de prestación de servicios a distancia*” lo cual conlleva terminológicamente la existencia de una categoría general de la que deriva esta. Ello implicaría el reconocimiento implícito de la existencia de la modalidad general de trabajo a distancia

---

*régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 84, etc.

<sup>1005</sup> Tanto en el marco del RDTD (vigente en el momento de la aprobación del art. 47 bis EBEP), como de la actual LTD.

<sup>1006</sup> Como ha señalado BOLTAINA BOSCH, X. Y FUENTES I GASÓ, J.R.: “El teletrabajo en la administración pública: comparativa con la regulación en el sector privado” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) et al: *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 123, este hecho puede ser en parte una de las razones que justifican las diferencias existentes en el tratamiento jurídico de esta forma de trabajo en el ámbito público y privado.

<sup>1007</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, L.: “El nuevo art. 47 bis EBEP: La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) et al: *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 259.

o de trabajo a domicilio, la cual queda exenta de toda alusión en la norma y, por tanto, en una situación de anomia absoluta<sup>1008</sup>.

En segundo lugar, el sector público parece plasmar un ámbito de aplicación más amplio. Ello por dos razones: por un lado, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado no se exige aquí que el uso de dichas herramientas sea «*exclusivo o prevalente*» y, por otro lado, tampoco que un porcentaje mínimo de la jornada deba de ser prestada a distancia para poder calificarla como teletrabajo. En todo caso, en este ámbito también se recoge expresamente la posibilidad de compatibilizar teletrabajo y trabajo presencial aun cuando no se fijen dichos porcentajes mínimos<sup>1009</sup>.

Otra diferencia se encuentra en la propia terminología empleada por ambas normas a la hora de aludir a dichas herramientas. Así, en el sector privado se alude a «*medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*» mientras que en el público se usa el término «*tecnologías de la información y comunicación*». En este sentido, si bien (como ya hemos recogido en apartados anteriores) nos inclinamos personalmente por esta última acepción por su amplitud y uso extendido tanto en el plano nacional como internacional<sup>1010</sup>, resulta criticable el hecho de que tampoco en este plano se haya entrado a recoger una definición mínima de dicho término.

En cuanto al lugar de prestación del servicio también pueden apreciarse matices en las definiciones contenidas en el sector privado y público. Concretamente, en el

---

<sup>1008</sup> Esta situación, de hecho, ya se está reflejando en nuestros tribunales. Sobre la misma se pronuncia la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 25/2021, 13 de Octubre de 2021, de Badajoz entiendo la sala en su FD séptimo que: “*el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se introdujo el art, 47 bis..., nada refiere del trabajo a distancia ya que solo hace referencia al teletrabajo, condicionándolo en todo caso a que lo permitan las necesidades del servicio, debiendo ser objeto de negociación colectiva, ha de contribuir a una mejor organización del Trabajo, y proporcionar los medios la Administración...Por tales motivos esta juzgadora considera que tampoco cabría acceder a la petición del actor al no estar implantada aún en la Administración demandada la modalidad de trabajo a distancia haciéndose necesaria dicha regulación en la que se ha de determinar cuestiones como qué puestos y funciones son susceptibles del trabajo a distancia, las condiciones de acceso, su duración máxima, la existencia de medios materiales etc*”. Esta interpretación, pese a ser, en nuestra opinión, excesivamente rígida en lo referente a la alusión de la noción de trabajo a distancia (más aun teniendo en cuenta que en la propia sentencia se basa el juzgador para la resolución del supuesto en la ausencia de medios para teletrabajar indicado por un testigo), ilustra muy bien los problemas que en la práctica pueden derivarse de la limitación que supone aludir de manera exclusiva en el marco del art. 47 bis EBEP a la noción de teletrabajo.

<sup>1009</sup> Véase art. 47.2 bis EBEP.

<sup>1010</sup> En mayor detalle véase de nuevo el apartado segundo del Capítulo 2 de este estudio.

primero de estos, como ya vimos, se alude a que el mismo será prestado en el domicilio del trabajador o lugar elegido por este, mientras que en el sector público directamente se especifica que el trabajo se llevará a cabo fuera de las dependencias de la Administración. Asimismo, se omite la garantía recogida en el plano privado en virtud de la cual, independientemente del lugar en el que se desarrolle el trabajo, la elección del mismo recae sobre los trabajadores ya que en caso contrario, esto es, en caso de que el lugar sea designado por la empresa, se califica el mismo como trabajo presencial.

Estos matices presentan tanto ventajas como inconvenientes. Así, en cuanto a las ventajas, la omisión de dicha cláusula permite evitar la desprotección de los teletrabajadores que, en caso de que el lugar de trabajo le venga impuesto por el empresario no solo ven vulnerado el principio de la voluntariedad, sino que también quedan excluidos de la normativa específica en materia de teletrabajo y de la especial protección que la misma recoge en materia de dotación de material, gastos, etc. Sin embargo, en cuanto a los inconvenientes, estos matices nos lleva a cuestionarnos como se garantiza efectivamente la voluntariedad del teletrabajo en el sector público y cuál es la consecuencia que se deriva en caso de que la Administración Pública imponga un lugar concreto de desempeño del teletrabajo.

En todo caso, resulta patente la ausencia de mecanismos de información y control suficientes que permitan garantizar otros derechos y obligaciones de las partes, como es sin ir más lejos en materia de prevención de riesgos laborales o protección de datos. Es por ello que debería haberse incorporado en este punto una alusión a la posibilidad (o no) del trabajador público de elegir y modificar durante el desarrollo de la prestación del servicio mediante teletrabajo el lugar en el que llevarlo a cabo y, en el mismo sentido, la obligación de identificar y notificar ante el responsable superior o la propia Administración el lugar o lugares en los que la prestación del servicio se lleva a cabo<sup>1011</sup>.

Cabe asimismo señalar que en el sector público se recoge ya en la propia definición de teletrabajo el condicionamiento de la adopción del mismo a las propias

---

<sup>1011</sup> Al respecto MELLADO RUIZ, L.: “La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia” en *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 57, 2021. [Recurso de acceso digital]

necesidades del servicio (cuestión esta que, como es evidente, se omite del plano privado por las distintas finalidades perseguidas) y exigiéndose también que la prestación del servicio mediante dicha vía haya sido expresamente autorizada. Esta última cuestión, ha sido precisamente objeto de críticas, no por la exigencia de la autorización en sí, sino por no haberse concretado las causas que condicionan la concesión o no de la misma<sup>1012</sup>. Del mismo modo, ha criticado la doctrina la excesiva generalidad con la que se contempla esta, no regulándose aspectos clave como son los requisitos formales de la autorización, procedimientos y plazos para su obtención, duración de la autorización, etc<sup>1013</sup>.

Por último, dispone dicha norma que el teletrabajo “*será compatible con la modalidad presencial*”. La terminología empleada en este extremo de la norma nos lleva a preguntarnos si dicha compatibilidad es opcional o no, esto es, si es preceptivo que el teletrabajo sea prestado parcialmente de manera presencial y a distancia o, por el contrario, cabe plantear la forma de teletrabajo por tiempo completo durante toda la jornada de trabajo. En todo caso, esta última posibilidad no aparece expresamente descartada en ningún extremo del art. 47 bis EBEP<sup>1014</sup>, aunque sí en la exposición de motivos del RDL 29/2020<sup>1015</sup>.

#### b) Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

---

<sup>1012</sup> Como ha señalado TRILLO PÁRRAGA, F. J.: *Derecho del Trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*, Albacete, Bomarzo, 2023, p. 112: “la decisión de autorizar -o no- el teletrabajo se ha de mover y justificar en base estrictamente a la necesidad de organizativas del servicio público en cuestión, aunque no haya quedado expresamente plasmado en la norma. Ampliar los supuestos que justifican, más allá de las necesidades organizacionales del servicio público, constituiría un comportamiento que podría deslizarse hacia el terreno de la arbitrariedad”.

<sup>1013</sup> Véase JUNCOSA VIDAL, C.: “La voluntariedad como elemento determinante del teletrabajo en la administración pública” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 204.

<sup>1014</sup> Véase VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, cit., p. 367.

<sup>1015</sup> El cual dispone que “*la prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria. La diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones Públicas tienen encomendados, y en aras a garantizar la prestación de los mismos, hace necesario determinar que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no pueda ser absoluta. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada administración competente donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía*”.

En segundo lugar, recoge este precepto el carácter voluntario y reversible del teletrabajo salvo, según indica expresamente, “*en supuestos excepcionales debidamente justificados*”. Sin embargo, no se recoge en ningún punto de dicha norma (ni tampoco en el resto del EBEP) cuales son dichos supuestos, remitiéndose tanto esta cuestión como la fijación de los criterios objetivos en el acceso al mismo a la negociación colectiva<sup>1016</sup>. Del mismo modo, tampoco se indica si dicha excepcionalidad supone el desplazamiento del carácter voluntario del teletrabajo, de su reversibilidad o de ambos, siendo francamente desafortunada la redacción elegida en este punto por el legislador. Por todo ello, en nuestra opinión, y aun cuando en el marco del teletrabajo en la AA.PP. deba de tenerse en cuenta el interés colectivo siempre presente en la actividad prestada por dichos trabajadores, la fórmula legal seguida en este punto en la regulación del teletrabajo supone un claro foco de desprotección de los empleados públicos y debería ser objeto de modificación en futuras reformas en aras de clarificar cual era la auténtica intención del legislador en este punto y, por otro lado, cuáles son los supuestos excepcionales a los que se alude. En relación a esta última cuestión, no es necesario en nuestra opinión recoger un listado «*numerus clausus*», lo cual podría suponer una limitación de la necesaria flexibilidad y capacidad de adaptación del servicio público a posibles eventos imprevisibles (como fue por ejemplo la pandemia del COVID-19), pero sí al menos un listado abierto acompañado de una cláusula de salvaguarda que exija la necesidad de indicar en dichos casos el supuesto concreto que permita aplicar dicha excepción así como su justificación objetiva. Asimismo, consideramos que podría acompañarse de otras medidas de salvaguarda de los derechos de los trabajadores públicos, como podría ser imponer la obligación de comunicación de dichos supuestos excepcionales, de manera motivada y en su caso con la documentación acreditativa oportuna, a los Delegados de Personal o en su caso a la Junta de Personal.

En este punto cabe asimismo subrayar como el teletrabajo no se recoge en el ámbito público en ningún caso como un *derecho subjetivo* de los trabajadores públicos<sup>1017</sup>

---

<sup>1016</sup> Ello, como ha señalado JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades del sector público”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021, p. 31, puede ser fruto de “innumerables problemas aplicativos y carne de no pocos litigios, salvo que se precise adecuadamente en la normativa reglamentaria”.

<sup>1017</sup> *Cfr.* CARRODEGUAS MÉNDEZ, R.: “La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, núm. 10, 2020 [recurso de acceso digital]. En el mismo sentido *Cfr.* TRILLO PÁRRAGA, F. J.: *Derecho del Trabajo*

al preverse la necesidad de que esta forma de trabajo venga expresamente autorizada. Ello, nuevamente, entronca con la propia finalidad y naturaleza del trabajo prestado en el marco de las A.A.P.P.

c) El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo en el sector público

La remisión realizada a la negociación colectiva ya analizada (esto es, en lo referente al establecimiento de las normas aplicables a la hora de limitar el principio de voluntariedad y reversibilidad por un lado, y a la hora de fijar los criterios objetivos de acceso a esta modalidad de trabajo) junto con la llevada a cabo mediante el último párrafo del art. 47 bis EBEP (en virtud del cual son aplicables en materia de teletrabajo las normas de desarrollo aprobadas por la negociación colectiva) permiten afirmar que también en la regulación del teletrabajo en el sector público ocupará la negociación colectiva un papel protagonista en aras de concretar el régimen jurídico aplicable a estos trabajadores<sup>1018</sup>.

El problema que nos podemos encontrar en este punto coincide con el ya señalado en el caso del sector privado, y no es otro que la especial responsabilidad y peso que se deja en este punto recaer en la negociación colectiva, al ser esta finalmente sobre la que recae el deber de concretar la exigua regulación contenida en este precepto.

d) Igualdad de derechos en materia de teletrabajo

---

*digital: trabajo a distancia y teletrabajo*, cit., p. 130. Aunque hay autores que sostienen lo contrario, así puede verse en FUENTES I GASÓ, J.R. Y BOLTAÍNA I BOSCH, X.: “El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado”, en *Cuadernos de derecho local*, núm. 60, 2022, p. 317.

Sobre esta cuestión puede encontrarse una reflexión muy interesante en JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades del sector público”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, cit., p. 28, quien entra a analizar la posibilidad de contemplar o no el teletrabajo como un derecho sobre la base de la ubicación sistemática del art. 47 bis EBEP en el Capítulo V rubricado “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones” y, concretamente del título III de los “Derechos, deberes y código de conducta”.

<sup>1018</sup>Vid. BAQUERO AGUILAR, J.: “La regulación del teletrabajo en la función pública”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 912.



Continúa el art. 47 bis EBEP recogiendo, en términos muy similares a los utilizados en el sector privado, el derecho general a la igualdad de derechos y obligaciones de los teletrabajadores respecto a aquellos que prestan sus servicios de manera presencial en el marco de la AA.PP. Excluyéndose por supuesto aquellos derechos u obligaciones que resulten inherentes a la prestación del servicio de manera presencial. El único matiz existente en este punto entre ambas normativas es que en el caso de la regulación pública del teletrabajo se extiende expresamente dicho derecho a la igualdad de trato también al plano de la PRL. No obstante, en nuestra opinión, esta extensión resulta innecesaria y, además, vacía de contenido por dos razones. En primer lugar, porque aun cuando no se recogiese expresamente dicho matiz podría implícitamente deducirse del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores en el marco de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Por otro lado, porque dicha alusión a la PRL no se acompaña posteriormente de un desarrollo normativo dirigido a concretar las particularidades que en materia de prevención puede surgir en esta forma de trabajo<sup>1019</sup>.

e) Dotación de medios

Por último, se reconoce la obligación de la administración de dotar a los teletrabajadores de los «*medios tecnológicos*» que resulten necesarios para el desarrollo de su actividad productiva a distancia. En este punto, resulta excesivamente restrictiva la regulación contenida en el ámbito público frente a la existente en el privado, al reconocerse en este último, por un lado, no solo la obligación de dotar dichos medios, sino también a su mantenimiento y, por otro, al aludirse a los “*medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad*”. En nuestra opinión, el legislador debería haber optado en el ámbito público por una redacción similar a la contenida en el ámbito privado ya que la mera aportación de dichos medios de carácter

---

<sup>1019</sup> Esta cuestión se ve agravada (al igual que ocurría en el plano privado) si a dicho vacío normativo le sumamos la falta de actualización de la que adolece la normativa en materia prevención de riesgos en este plano, recogida en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. En relación a esta cuestión ha sostenido la doctrina desde hace años que la misma “necesitaría de una actualización urgente que se adapte a las necesidades actuales debido a la enorme evolución de la técnica”. En este sentido *Cfr.* BAQUERO AGUILAR, J.: “Dédalo e Ícaro y el mito de la regulación del teletrabajo en la Administración Pública”, *cit.*, p. 4.

exclusivamente tecnológico no resulta suficiente para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores sometidos a esta forma de trabajo.

El análisis realizado en este punto permite ver las limitaciones que la regulación del teletrabajo presenta en el sector público, habiéndose omitido de dicho precepto toda alusión a aspectos clave en materia de teletrabajo como son la garantía de los derechos en materia de prevención de riesgos laborales, el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, la posible resolución de problemas técnicos que limiten o impidan el desarrollo de la actividad productiva o el derecho a la desconexión digital. Bien es cierto que, en cierta medida, ha tratado el legislador de paliar dichas omisiones incorporando como cláusula de cierre una remisión al resto de lo previsto en el EBEP y en sus normas de desarrollo<sup>1020</sup>. Sin embargo, en nuestra opinión ello no es suficiente al haber sido ideado dicho marco normativo sobre la base de un prototipo de Administración sustancialmente diferente a la que actualmente existe en nuestro país, en la cual la robotización y la digitalización pasa a ocupar un papel clave<sup>1021</sup>. Este hecho puede verse de manera clara, por ejemplo, en el marco de la protección del derecho a la desconexión digital al que anteriormente hemos aludido. El mismo, aparece contemplado en el art. 14 j bis) del EBEP, mediante el cual se viene a reconocer el derecho de los empleados públicos a *“la intimidación en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”*. Como consecuencia de ello, y siguiendo la misma dinámica que en ámbito privado, se limita el legislador a realizar una remisión general a la normativa ya existente en nuestro país<sup>1022</sup>. Del mismo

---

<sup>1020</sup> Véase Art. 47.5 bis EBEP.

<sup>1021</sup> Como señala GIL CASIÓN, M.I.: “La regulación del teletrabajo en el Estatuto básico del empleado público: carencias y necesidades” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 78, “nuestro régimen de empleo público, que se ha conseguido preservar en lo esencial desde hace prácticamente un siglo, sigue siendo un sistema demasiado rígido, poco eficiente o productivo y en buena medida improvisado y desequilibrado”.

<sup>1022</sup> Véase MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, cit., pp. 135-136. Críticamente sobre esta cuestión y la necesidad de operar una reforma normativa se pronuncia GIL CASIÓN, M.I.: “La regulación

modo, se deja recaer la responsabilidad de ampliar y adaptar dicha norma a las distintas AA.PP, estableciéndose para ello un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del RDL 29/2020<sup>1023</sup>. Sin embargo, transcurridos cuatro años desde la promulgación de dicha norma, son escasas las Administraciones que han entrado a cumplir dicho mandato<sup>1024</sup>. Ello asimismo plantea otro problema, el posible surgimiento de regulaciones dispares en las distintas Administraciones Públicas<sup>1025</sup>.

Asimismo, el principal problema de esta norma no se limita en exclusiva a su escaso contenido y numerosas lagunas, sino que además, aquellos aspectos que sí se encuentran regulados adolecen de una redacción excesivamente general e imprecisa, lo cual, como ha señalado la doctrina hace que la misma carezca “de la densidad normativa necesaria para asegurar un principio básico de igualdad en su aplicación<sup>1026</sup>”. Como consecuencia de ello nos encontramos más ante unos principios generales que ante una normativa que efectivamente permita un adecuado uso e implantación de esta forma de trabajo en el sector público<sup>1027</sup>.

---

del teletrabajo en el Estatuto básico del empleado público: carencias y necesidades” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 86.

<sup>1023</sup> Véase DF segunda del RDL 29/2020.

<sup>1024</sup> Esta cuestión ya fue advertida por la doctrina, sosteniendo esta que “una regulación de este tipo solo está pensada para organizaciones públicas con cierto músculo y estructura y deja de lado claramente a la mayoría de las entidades locales de este país que no podrán abordar una regulación de estas características”. Al respecto véase GRAU I ORTS, À.: “El régimen jurídico del teletrabajo en la administración pública: luces y sombras” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 51.

<sup>1025</sup> Cfr. JUNCOSA VIDAL, C.: “La voluntariedad como elemento determinante del teletrabajo en la administración pública” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 212. En este mismo sentido y, de forma muy crítica, puede encontrarse en MELLADO RUIZ, L.: “La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia” en *Revista General de Derecho Administrativo*, cit., [Recurso de acceso digital] quien sostiene que “la regulación de mínimos del RDLT conlleva necesariamente una atomización y asimetría del modelo, con la decisiva intermediación además de la negociación colectiva”.

<sup>1026</sup> En este sentido véase GALA DURÁN, C.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, cit., p. 81.

<sup>1027</sup> Véase BOLTAINA BOSCH, X. Y FUENTES I GASÓ, J.R.: “El teletrabajo en la administración pública: comparativa con la regulación en el sector privado” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 124. El exiguo desarrollo realizado por el art. 47 bis EBEP ha sido justificado por algunos autores en el hecho de que “la regulación a nivel estatal del teletrabajo no puede ahogar la competencia de auto-organización de las demás administraciones públicas”. En este sentido véase RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: “Empleo tecnológico y teletrabajo en el empleo público”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021, p. 103. No obstante, aun cuando ello sea cierto, no desplaza la necesidad de

## 2.4. La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas tras el COVID-19

### 2.4.1. *La adaptación y avance de las regulaciones comunitarias en materia de teletrabajo tras la aprobación del art. 47 bis EBEP*<sup>1028</sup>

Ante los cambios que el COVID-19 ocasionó en nuestro país desde un punto de vista normativo, cabe partir analizando como incidió la aprobación del art. 47 bis EBEP y la generalización del teletrabajo como consecuencia de la irrupción de la pandemia en la normativa autonómica.

Pues bien, habiendo transcurrido casi cuatro años desde dicho momento puede afirmarse que son 13 las CC.AA. que han entrado a regular la prestación del servicio mediante teletrabajo: Galicia<sup>1029</sup>, Aragón<sup>1030</sup>, Valencia<sup>1031</sup>, Castilla la Mancha<sup>1032</sup>, La

---

que se establezcan legalmente al menos unos contenidos mínimos que permitan una cierta homogeneidad en su aplicación y garantice la protección de todos los trabajadores del sector público.

<sup>1028</sup> Un estudio sobre esta cuestión puede encontrarse en QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, cit., pp. 67 y ss.

<sup>1029</sup> Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia -en adelante Orden 2020-.

<sup>1030</sup> Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos -en adelante Orden 2021-.

<sup>1031</sup> Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat -en adelante Decreto 49/2021-.

<sup>1032</sup> Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha -en adelante Decreto 65/2021-.

Rioja<sup>1033</sup>, Extremadura<sup>1034</sup>, Ceuta<sup>1035</sup>, Castilla y León<sup>1036</sup>, Asturias<sup>1037</sup>, Islas Baleares<sup>1038</sup>, Canarias<sup>1039</sup>, País Vasco<sup>1040</sup>, Cantabria<sup>1041</sup>.

La primera observación que puede hacerse al respecto es que, salvo en el caso de Cantabria, Ceuta y Canarias, todas las demás CC.AA., que han promulgado una norma en materia de teletrabajo tras la promulgación de art. 47 bis EBEP son precisamente aquellas que ya contaban antes de la pandemia con una regulación en materia de teletrabajo.

Ello es muy positivo ya que nos permitirá ver en qué medida la promulgación de dicha norma estatal ha supuesto o no un cambio en la regulación existente hasta ese momento en nuestro país en materia de teletrabajo y si ha permitido corregir los defectos anteriormente indicados.

Para ello, partiremos del mismo esquema utilizado a la hora de analizar el contenido de la normativa autonómica en materia de teletrabajo antes de la irrupción de la pandemia.

---

<sup>1033</sup> Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos -en adelante Decreto 45/2021-.

<sup>1034</sup> Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura -en adelante Decreto 107/2021-.

<sup>1035</sup> Decreto de 7 de junio de 2022 de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D<sup>a</sup>. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la regulación de la modalidad de Teletrabajo para los empleados de la Ciudad de Ceuta -en adelante Decreto 2022-.

<sup>1036</sup> Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León -en adelante Decreto 27/2022-.

<sup>1037</sup> Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos -en adelante Decreto 9/2023-.

<sup>1038</sup> Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears -en adelante Decreto 3/2023-.

<sup>1039</sup> Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes -en adelante Decreto 74/2023-.

<sup>1040</sup> Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi -en adelante Decreto 113/2023-.

<sup>1041</sup> Decreto 8/2024, de 22 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria -en adelante Decreto 8/2024-.

a) Motivación, finalidad perseguida y objetivos

En cuanto a los motivos perseguidos por medio de la regulación del teletrabajo, la aprobación del art. 47 bis EBEP parece haber originado un efecto inesperado, distanciar la idea de teletrabajo en el marco de la Administración del exclusivo fin de la conciliación de la vida personal y familiar.<sup>1042</sup> Así, se evidencian en primer lugar otros posibles objetivos como pueden ser reducir los tiempos de desplazamiento<sup>1043</sup>, contribuir a la modernización de la Administración<sup>1044</sup>, fomentar el uso de las nuevas tecnologías<sup>1045</sup>, la lucha contra la despoblación<sup>1046</sup>, reducir el absentismo<sup>1047</sup>, proteger la salud del personal<sup>1048</sup> o favorecer la sostenibilidad ambiental<sup>1049</sup>.

No obstante, no se ha desplazado de manera total el uso de esta forma de trabajo como vía para la conciliación, recogiendo aún en algunas normas como su objetivo principal<sup>1050</sup>.

b) Definición de teletrabajo

Como hemos señalado ya, uno de los beneficios más evidentes derivados de la aprobación del art. 47 bis EBEP fue precisamente el establecer una definición común en materia de teletrabajo.

Pues bien, la mayoría de las distintas normas comunitarias analizadas han modificado sus definiciones para adaptarlas a lo recogida en la normativa estatal<sup>1051</sup>.

---

<sup>1042</sup> Así lo recoge de manera clara el apartado tercero de la EM del Decreto 3/2023 y en términos similares la EM del Decreto 8/2024.

<sup>1043</sup> Véase el art. 1 del Decreto 45/2021.

<sup>1044</sup> Véase la EM del Decreto 107/2021 o el Decreto 8/2024.

<sup>1045</sup> Véase el Decreto 9/2023.

<sup>1046</sup> Véase la EM del Decreto 27/2022.

<sup>1047</sup> Véase el art. 4 del Decreto 74/2023, en el que se recogen este y otros objetivos.

<sup>1048</sup> Véase la EM de la Orden 2021.

<sup>1049</sup> Véase el art. 1 del Decreto 45/2021 o el Decreto 8/2024.

<sup>1050</sup> Véase, entre otros, la EM del Decreto 65/2021.

<sup>1051</sup> No obstante, podemos encontrar excepciones. Así ocurre en el caso del Decreto 8/2024, el cual define el teletrabajo como “*la modalidad de prestación de servicios a distancia mediante el uso prevalente de las tecnologías de la información y de la comunicación, mediante el cual, el empleado público puede desarrollar el contenido competencial del puesto de trabajo o parte de sus funciones durante parte de su*”

Incorporando como consecuencia de ello prácticamente todas ellas el defecto de aludir en exclusiva a la modalidad de teletrabajo, omitiéndose toda alusión al trabajo a distancia. No obstante, pueden encontrarse excepciones<sup>1052</sup>, así la norma de Castilla y León define el trabajo no presencial y el trabajo a distancia como “*la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona teletrabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante su jornada, o parte de ésta*<sup>1053</sup> ...”.

Cabe señalar que, si bien es positivo la incorporación de dichas definiciones, la técnica seguida en este punto no ha sido la más adecuada, ya que no todo trabajo no presencial tiene porque ser trabajo a distancia y además, alude dentro de la propia definición a los «teletrabajadores», pareciendo que en consecuencia considera ambos términos como sinónimos. Realmente, si confrontamos esta definición con la contenida en el art. 2 de la LTD, puede verse que se ha copiado literalmente la misma suprimiendo la referencia al trabajo regular. Asimismo, no tiene sentido que se haga referencia a la posibilidad de prestar parte de la jornada a distancia cuando, como hemos visto, se ha venido estableciendo en más de la mitad de las normas autonómicas de manera expresa

---

*jornada laboral en el domicilio o lugar designado por el mismo al efecto, de modo alternativo a su desarrollo presencial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de las políticas de calidad de los servicios públicos*”. Esta definición se aproxima también a la recogida en el art. 2 LTD al aludir a la necesidad de que el uso de las TICS sea prevalente. Asimismo, en nuestra opinión, no presenta una redacción clara, habiéndose rescatado por el legislador el término «*alternativo*», contenido tradicionalmente en el art. 13 LET y que, como vimos anteriormente, había venido siendo criticado duramente por la doctrina por parecer indicar la necesidad de que una parte sea prestada a distancia y la restante a distancia, cuestión además expresamente descartada por dicha norma posteriormente en su art. 19.5. Al respecto véase el apartado 2.2. del Capítulo 2 de este estudio. También encontramos alusiones al término «*alterno*» a la hora de aludir a la prestación del servicio presencialmente y a distancia en el art.2 del Decreto 113/2023 y en el Decreto 29/2021 al entrar estas a definir el concepto de «*persona teletrabajadora*».

También introduce ciertos matices el Decreto 113/2023, al aludirse en la definición de teletrabajo a la posibilidad de que sea prestado a distancia una “*parte o la totalidad del contenido funcional del puesto de trabajo*”.

<sup>1052</sup> Aun cuando no se use el término trabajo a distancia, cabe subrayar en este punto el contenido del art. 2 del Decreto 113/2023. Esta norma incluye la definición de trabajo no presencial, como aquella “*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 ella, durante toda su jornada con carácter regular*”. De nuevo, el legislador a utilizado el contenido incorporado en la LTD en este punto sin ninguna clase de adaptación a las particularidades del trabajo no presencial en la AA.PP. Ello puede verse de manera clara en el hecho de que posteriormente la norma no incorpora ninguna alusión a cuando dicho trabajo puede considerarse como «*regular*». Cabe señalar que esta norma también recoge la definición de trabajo presencial en los términos recogidos en la LTD.

<sup>1053</sup> Véase el art. 1.1 del Decreto 27/2022.

la prohibición de fraccionar la jornada de trabajo para prestar una parte presencialmente y, el resto, mediante teletrabajo. Es más, en la propia norma de Castilla y León, posteriormente en su art. 17.5 se establece como regla general la imposibilidad de fraccionar la jornada de trabajo.

Por otro lado, gracias a la aprobación de dicha norma común se ha homogeneizado otros puntos que, como vimos anteriormente, marcaban puntos de diferencia en la normativa autonómica, como es la *terminología* empleada para aludir a los medios de teletrabajo o la inclusión ahora en todas las normas de una alusión a la imperatividad de condicionar el teletrabajo a las necesidades del servicio, cuestión está última que como vimos era omitida en la mayoría de las mismas antes de la pandemia.

Otro rasgo que ha pasado a estar presente en prácticamente todas las normas de carácter autonómico en esta materia ha sido la imposibilidad de fraccionar la jornada de trabajo diaria, de modo que una parte se preste presencialmente y el resto mediante teletrabajo<sup>1054</sup>. Esta imposición se deriva más bien de la experiencia de teletrabajo vivida tras la irrupción de la pandemia, ya que nada dispone en este sentido el art. 47 bis EBEP.

En todo caso, cabe aclarar que si bien existe dicho consenso, otras normas, recogen una redacción más desafortunada y poco clara, como es el caso de La Rioja en su Decreto 45/2021<sup>1055</sup>. En la EM de esta norma, se indica expresamente que ambas formas de prestación del servicio son compatibles, lo cual en principio podría apuntar a la posibilidad de fraccionar su jornada. El problema es que nada se indica expresamente sobre esta cuestión. Únicamente indica en el art. 12 de dicha norma que “*el cómputo horario, destinado a la modalidad de teletrabajo, se realizará de manera semanal y podrá desempeñarse bien de forma diaria o bien acumularse durante un máximo de 3 días completos semanales*”. Sobre la base de dicho precepto, todo parece apuntar a que

---

<sup>1054</sup> Así lo recogen el art. 5.8 de la Orden 2020, el art. 11 del Decreto 3/2023, el art. 4 del Decreto 107/2021, el art. 19.5 del Decreto 8/2024, el art. 6 del Decreto 113/2023, el art. 6.3 del Decreto 29/2021 y el art. 8 del Decreto 65/2021.

<sup>1055</sup> Otro ejemplo puede encontrarse en el art. 8 de la Orden 2021, al indicar que “*el exceso de jornada en la modalidad de teletrabajo no podrá ser utilizado para completar la jornada presencial, de manera que en esta jornada deberá alcanzarse la totalidad de la jornada teórica que corresponda diariamente en función del puesto que se desempeñe*”. Aun cuando esta expresión parezca también apuntar al desplazamiento de la posibilidad de fraccionamiento de la jornada diaria, hubiera sido necesario indicarlo expresamente.



se descarta también por esta normativa autonómica la posibilidad de fraccionar la jornada de trabajo por medio de ambas formas de prestación del servicio.

Por último, algunos preceptos recogen como regla general la imposibilidad de fraccionar la jornada de trabajo, pero como excepción, se fijan determinadas casuísticas legalmente tasadas donde sí se autoriza<sup>1056</sup>. Así puede verse en el Decreto 27/2022 de Castilla y León en cuyo art. 17.2 se prevé como excepción la concurrencia de “*circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona que teletrabaja o al cumplimiento de las competencias que tenga asignado el órgano o la unidad donde presta servicios*” o en el apartado quinto de dicho mismo precepto “*por razones del servicio y sean debidamente motivadas*”.

### c) Ámbito subjetivo de aplicación

Desde el punto de vista del ámbito de aplicación, también se ha producido una ampliación derivada de la expresa exclusión del personal laboral del marco de aplicación de la LTD y la inclusión del concepto de teletrabajo en el EBEP y con ello, reconociendo su aplicación a todos los colectivos incluidos en el marco de aplicación de dicha norma.

De este modo, colectivos que habían venido siendo excluidos del ámbito de aplicación de la normativa autonómica en materia de teletrabajo son ahora expresamente incluidos<sup>1057</sup>. No obstante, no existe tampoco en este punto un tratamiento homogéneo,

---

<sup>1056</sup> Otros ejemplos pueden encontrarse en el art. 8.4 del Decreto 74/2023 (en el caso de convocatorias de reuniones presenciales) y en el art. 13 del Decreto 9/2023 (cuando haya sido necesario un desplazamiento fuera del centro de trabajo habitual y el tiempo de retorno haga ineficiente continuar con la prestación en la modalidad presencial). Resulta en este sentido criticable que todas las razones se establezcan en función de necesidades funcionales y organizativas de la Administración, sin considerar otros posibles supuestos que puedan ser ventajosos para el trabajador, como es en el caso de tener que acudir a citas médicas o incluso por razones de conciliación para poder ahorrar los tiempos de desplazamiento.

<sup>1057</sup> Así ocurre con el “*personal perteneciente a los cuerpos y escalas de personal docente, estatutario o al servicio de la Administración de justicia*” en el art. 1.3 de la Orden 2020 o con el “*el personal funcionario docente no universitario, el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y el personal laboral no incluido en el apartado anterior se regirá por su normativa específica*” en el art. 2 del Decreto 65/2021. En términos similares, también se aprecia una clara ampliación del ámbito subjetivo de la normativa autonómica en materia de teletrabajo en Decreto 113/2023 o el Decreto 27/2022.

existiendo normas autonómicas que siguen restringiendo su ámbito de aplicación a determinados empleados públicos<sup>1058</sup>.

d) Requisitos de acceso al teletrabajo

En relación a los requisitos de acceso al teletrabajo, también la experiencia vivida durante la pandemia y los avances normativos en esta materia han provocado la introducción de ciertos cambios.

Así, algunos requisitos formales y subjetivos que se han adicionado en algunas de las normas autonómicas son:

- Que se implante un sistema de gestión del trabajo por objetivos o un sistema medible de asignación de tareas.<sup>1059</sup> Este nuevo requisito, encuentra su justificación en el deber recogido en el art. 47 bis EBEP de que esta forma de trabajo contribuya “*a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento*”.
- Entrar dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la norma<sup>1060</sup>.
- Haber desempeñado con carácter previo y presencial, las funciones del puesto de trabajo<sup>1061</sup>.

---

<sup>1058</sup> En este sentido, encontramos normas que siguen restringiendo su ámbito de aplicación esencialmente al personal funcionarial y laboral, o en algunas al personal de sus Organismos Públicos y otras Entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la Administración General, como ocurre en el art. 3 del Decreto 3/2023, en el art. 2 del Decreto 45/2021, en el art. 3 del Decreto 8/2024, el art. 3 de la Orden 2021, el art. 1 del Decreto 29/2021, el art. 2 del Decreto 9/2023, el art. 2 del Decreto 74/2023 o el art. 2 del Decreto 27/2022.

Otras normas directamente no han modificado su ámbito de aplicación, como ocurre en el caso del Decreto 107/2021.

<sup>1059</sup> Véase el art. 4 de la Orden 2000.

<sup>1060</sup> Véase el art. 4 del Decreto 45/2021 y el art. 4 del Decreto 74/2023.

<sup>1061</sup> Véase el art. 6 del Decreto 27/2022.

- Conocer las medidas que propone la Administración en materia de PRL y comprometerse a su cumplimiento<sup>1062</sup> o también en materia de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad<sup>1063</sup>.
- Que haya transcurrido un determinado plazo desde la revocación de una autorización de teletrabajo por causas imputables a la persona teletrabajadora<sup>1064</sup>.
- Firmar un documento que refleje los datos esenciales del teletrabajo: denominado en algunas normas como compromiso y en otras como Plan Individualizado de Trabajo<sup>1065</sup>.
- Impliar un determinado proceso de tramitación electrónica de procedimientos en la unidad de trabajo en el que la persona empleada pública preste servicios<sup>1066</sup>.

e) Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

El carácter voluntario del teletrabajo sigue siendo reconocido expresamente en todas y cada una de las normas autonómicas.

Por otro lado, la reversibilidad, tal y como vimos en la normativa autonómica preexistente a la pandemia, era una de las cuestiones que habían quedado en el tintero, habiendo sido en dicho momento contemplado solo por tres normas de dicho ámbito.

Sin embargo, esta cuestión también ha sufrido un cambio positivo tras el COVID-19, y es que puede afirmarse que todas las normas aluden implícita o explícitamente a la reversión del teletrabajo. Sin embargo, es llamativo que lo hacen en términos similares no al art. 47 bis EBEP (que como vimos meramente se limitaba a reconocer dicha posibilidad de reversión), sino del Proyecto de Teletrabajo que se encuentra en trámite de aprobación, al distinguir entre supuestos de finalización del teletrabajo, de revocación y de suspensión. Por lo tanto, sería de nuevo trasladable a este punto la crítica ya realizada.

---

<sup>1062</sup> Véase el art. 4 Decreto 8/2024.

<sup>1063</sup> Véase el art. 3 del Decreto 65/2021.

<sup>1064</sup> Véase el art. 9 del Decreto 113/2023, el art. 4 del Decreto 9/2023 y el art. 3 del Decreto 65/2021.

<sup>1065</sup> Véase el art. 4 del Decreto 9/2023, el art. 9 del Decreto 113/2023 y el art. 3 del Decreto 65/2021.

<sup>1066</sup> Véase el art. 4 de la Orden 2021.

Pues bien, todas las normas objeto de análisis desarrollan dichos supuestos de extinción de la modalidad de teletrabajo, recogiendo para ello las siguientes causas:

— Supuestos de suspensión:

- Ante necesidades del servicio debidamente acreditadas<sup>1067</sup>.
- Ante circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona trabajadora<sup>1068</sup>.
- Cuando no se pueda disponer de los medios adecuados<sup>1069</sup>.
- Cuando no esté garantizada la interconexión<sup>1070</sup>.
- Cuando se produzca una interrupción del funcionamiento o funcionamiento deficiente del equipo informático durante un determinado periodo de tiempo<sup>1071</sup>.

— Supuestos de extinción o reversión:

- Por finalización del plazo de autorización<sup>1072</sup>.
- Por necesidades de servicio sobrevenidas y convenientemente motivadas<sup>1073</sup>.
- Por incumplimiento sobrevenido de cualquiera de los requisitos exigidos para la prestación del servicio mediante teletrabajo<sup>1074</sup>.

---

<sup>1067</sup> Véase el art. 10 de la Orden 2020, el art. 16 del Decreto 3/2023, el art. 9 del Decreto 27/2022, el art. 12 del Decreto 8/2024

<sup>1068</sup> Véase el art. 9 del Decreto 27/2022, el art. 12 del Decreto 8/2024, el art. 16 del Decreto 74/2023 y el art. 15 de la Orden 2021.

<sup>1069</sup> Véase el art. 10 de la Orden 2020 y el art. 9 del Decreto 27/2022.

<sup>1070</sup> Véase el art. 10 de la Orden 2020 y el art. 9 del Decreto 27/2022.

<sup>1071</sup> Véase el art. 16 del Decreto 74/2023.

<sup>1072</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 10 del Decreto 27/2022, el art. 15 del Decreto 8/2024, el art. 10 del Decreto 9/2023, el art. 5.2 del Decreto 29/2021 y el art. 17 de la Orden 2021.

<sup>1073</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 17 del Decreto 3/2023, el art. 10 del Decreto 45/2021, el art. 10 del Decreto 45/2021, el art. 7 del Decreto 107/2021, el art. 13 del Decreto 8/2024 (en este se exige que la duración prevista de dicha causa sobrevenida sea de al menos dos meses), el art. 17 del Decreto 74/2023, el art. 10 y 11 del Decreto 9/2023, el art. 16 del Decreto 29/2021, el art. 17 de la Orden 2021 y el art. 17.2 del Decreto 65/2021.

<sup>1074</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 13 del Decreto 8/2024 y el art. 17 del Decreto 74/2023.

- Por haber obtenido una mala evaluación del trabajo desempeñado mediante teletrabajo<sup>1075</sup>.
- Por incumplimiento reiterado por parte de la persona trabajadora de sus deberes, obligaciones o de los objetivos establecidos<sup>1076</sup>.
- Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos de autorización, como podría un cambio en el puesto de trabajo, dejar de encontrarse en activo o en la circunstancia tenida en cuenta para aplicar la baremación, etc<sup>1077</sup>.
- Por acuerdo mutuo<sup>1078</sup>.
- Por petición de la persona teletrabajadora<sup>1079</sup>.
- Por insuficiencias en el diseño, planificación y la dirección por objetivos del centro<sup>1080</sup>.
- Ante un informe desfavorable del puesto de trabajo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales<sup>1081</sup>.

---

<sup>1075</sup> Véase el art. 10 del Decreto 45/2021.

<sup>1076</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 17 del Decreto 3/2023, el art. 7 del Decreto 107/2021 (que alude como una novedad importante el incumplimiento de las obligaciones sobre el uso y custodia de los medios tecnológicos facilitados para el desempeño de la labor productiva o no superar las acciones formativas obligatorias), el art. 13 del Decreto 8/2024; el art. 11 del Decreto 9/2023 y el art. 17.2 del Decreto 65/2021 (que no exigen que dicho incumplimiento sea reiterado); el art. 16 del Decreto 29/2021, el art. 16 del Decreto 29/2021 (que recoge el caso de un uso inadecuado o no autorizado de los medios tecnológicos) y el art. 17 de la Orden 2021.

<sup>1077</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 16 del Decreto 3/2023, el art. 10 del Decreto 27/2022, el art. 15 del Decreto 8/2024, el art. 11 del Decreto 9/2023, el art. 16 del Decreto 29/2021, el art. 17 de la Orden 2021 y en el art. 17.2 del Decreto 65/2021.

<sup>1078</sup> Véase el el art. 17 del Decreto 3/2023, el art. 15 del Decreto 8/2024, el art. 16 del Decreto 29/2021, el art. 17 de la Orden 2021 y el art. 10 del Decreto 113/2023.

<sup>1079</sup> Véase el art. 11 de la Orden 2020, el art. 10 del Decreto 45/2021, el art. 10 del Decreto 27/2022, el art. 14 del Decreto 8/2024, el art. 17 del Decreto 74/2023, el art. 16 del Decreto 29/2021 y el art. 10 del Decreto 113/2023.

<sup>1080</sup> Véase el art. 17 del Decreto 74/2023.

<sup>1081</sup> Véase el art. 17 del Decreto 74/2023.

Una garantía que consideramos sumamente positiva y que incorporan algunas de las normas autonómicas es el establecer, antes de la suspensión o extinción motivada de la prestación del servicio mediante teletrabajo, una audiencia con la persona trabajadora<sup>1082</sup>.

Del mismo modo, resulta también positiva la incorporación de las consecuencias de la suspensión y/o extinción del teletrabajo en el sentido de la necesaria reincorporación de la persona trabajadora a la sede de la Administración Pública de la que se trate<sup>1083</sup>, así como también el establecimiento de un plazo determinado para ello<sup>1084</sup>.

Asimismo, hay normas que establecen el plazo de preaviso que tiene que ser respetado por el trabajador para ejercer la revocación<sup>1085</sup>.

#### f) Tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo, al no haber entrado la norma legal estatal a desarrollar esta cuestión, siguen rigiendo en términos similares las mismas condiciones indicadas ya anteriormente.

Pese a ello, cabe destacar una medida que consideramos especialmente interesante en aras de garantizar tanto la protección de los trabajadores como de los intereses, en este caso de carácter público, de la Administración. Esta consiste en condicionar la posible prórroga de la autorización de teletrabajo a que la persona trabajadora haya obtenido una

---

<sup>1082</sup> Véanse los art. 10 y 11 de la Orden 2020, el art. 16 del Decreto 3/2023, el art. 10 del Decreto 45/2021, el art. 7 del Decreto 107/2021, el art. 9 del Decreto 27/2022, el art. 10 del Decreto 27/2022, el art. 12 del Decreto 8/2024, el art. 11.2 del Decreto 9/2023, el art. 16 del Decreto 29/2021 y los art. 16 y 17 de la Orden 2021

<sup>1083</sup> Véase el art. 16 del Decreto 8/2024, el art. 16 del Decreto 74/2023 o el art.11 del Decreto 45/2021, entre otros.

<sup>1084</sup> En este sentido, la ausencia de un periodo mínimo en la norma legal hace que sean muy diferentes los plazos con los que podemos encontrarnos. Véase art. 10 de la Orden 2020 (que lo fija en 3 días hábiles), el art. 7 del Decreto 107/2021 (que lo fija como mínimo en 7 días), el art. 9 del Decreto 27/2022 (que lo fija en 5 días hábiles), los art. 16 y 17 del Decreto 74/2023 (que establecen plazos diferenciados en función de que nos encontremos ante una suspensión o una reversión), el art. 10 del Decreto 113/2023 (que lo fija en un día) o el art. 7 de la Orden 2021 (que lo fija en 30 días).

<sup>1085</sup> La mayoría de las normas que lo recogen lo fijan en 15 días. Véase el art. 17 del Decreto 3/2023, el art. 14 del Decreto 8/2024, el art. 16 del Decreto 74/2023, el art. 16 del Decreto 29/2021 o el art. 10 del Decreto 27/2022 (en los cuales se concreta que dichos días deberán de ser hábiles). Sin embargo, también aquí pueden encontrarse excepciones, fijando por ejemplo dicho plazo el art. 17 de la Orden 2021 en 7 días.

evaluación positiva del cumplimiento de los objetivos fijados por su supervisor<sup>1086</sup>, resulta no obstante criticable que dicho condicionamiento se limite únicamente al mero hecho de cumplir con los objetivos plasmados. En este sentido, para una efectiva protección de la salud y seguridad de los trabajadores, debería de incluirse también la obligación de superar un control médico y un cuestionario de satisfacción<sup>1087</sup>.

g) Igualdad de derechos y acceso preferente al teletrabajo

Otro principio que sigue siendo común y nuclear en todas las regulaciones autonómicas es el derecho a la igualdad entre personas teletrabajadoras y presenciales. No obstante, un punto donde sí puede apreciarse un avance relevante es en lo referente a la posibilidad de establecer un listado de personas que, de manera preferente, pueden acceder a esta forma de trabajo y en el establecimiento de una baremación y/o posibles criterios de desempate. Así, si de las normas existentes en esta ámbito solo la mitad recogían esta cuestión, actualmente todas salvo dos<sup>1088</sup> lo hacen y, cabe decir, con un carácter muy pormenorizado, habiéndose incluido como novedades los siguientes criterios de acceso preferente:

- Tener más de 60 años<sup>1089</sup>. En este punto, cabe plantearse la razón por la cual se ha fijado en todas las normas autonómicas que recogen este criterio dicha edad. Lo más razonable, si se quería incluir a los trabajadores de mayor edad, hubiera sido elegir la edad de 45 años en adelante y no solo a aquellos de 60 o más. Esta elección a nuestro parecer puede tener una repercusión negativa al parecer que se pretende expulsar gradualmente a este colectivo de trabajadores de los centros presenciales de trabajo, pudiendo incluso suponer una causa de discriminación indirecta por razón de edad.

---

<sup>1086</sup> En este sentido lo recogen el art. 5.5 de la Orden 2020 y el art. 3.2 del Decreto 27/2022.

<sup>1087</sup> Como una buena práctica, cabe señalar el contenido de la declaración responsable contenida en el anexo 2 del Decreto 45/2021. Esta contiene información preventiva y reparadora en materia de protección de la salud y seguridad de la persona teletrabajadora. Concretamente, sobre cómo evitar posibles daños ergonómicos, abusos en el uso de la pantalla, número de emergencia en caso de accidentes, etc.

<sup>1088</sup> Véase el Decreto 113/2023 y el Decreto 74/2023.

<sup>1089</sup> Véase el art. 6 del Decreto 45/2021 y el art. 9 del Decreto 9/2023.

- Haber sufrido agresión en el desempeño del trabajo y que exista constancia de ello<sup>1090</sup>.
- Haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo<sup>1091</sup>.
- Por la escasa población, dispersión geográfica o riesgo de despoblación del lugar donde resida el trabajador<sup>1092</sup>.
- Por no haber podido acceder el teletrabajo en un determinado número de años<sup>1093</sup>.

#### h) Formación

En cuanto a la formación, tampoco se han producido cambios relevantes. No obstante, se ha detectado una práctica especialmente interesante dirigida a garantizar que el personal no solo cuente con una formación previa suficiente, sino además que sus conocimientos permanezcan actualizados durante todo el periodo que se mantenga la prestación del servicio mediante teletrabajo. Cuestión esta que, ante la velocidad con la cual se están produciendo los cambios en nuestro marco económico y social consideramos crucial.

Concretamente, esta medida se recoge en la DA segunda del Decreto 74/2023, que viene a establecer el deber de *“recoger, anualmente, cursos de asistencia obligatoria, para dotar al personal de las herramientas y habilidades necesarias para el adecuado despliegue de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo..., [y] para la adecuada formación al personal sujeto al ámbito de aplicación de este Decreto en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo<sup>1094</sup>”*.

---

<sup>1090</sup> Véase el art. 13 del Decreto 27/2022.

<sup>1091</sup> *Ibidem*.

<sup>1092</sup> Véase el art. 13 del Decreto 27/2022 y el art. 9 del Decreto 8/2024.

<sup>1093</sup> Véase el art. 13 del Decreto 27/2022 y art. 9 del Decreto 9/2023.

<sup>1094</sup> En términos similares lo recoge el art. 20 de la Orden 2021 al disponer que *“... organizarán acciones formativas online y permanentes para el personal empleado público, sobre los conocimientos informáticos y telemáticos, teóricos y prácticos, que resulten necesarios para el desarrollo de las funciones y tareas que correspondan en la modalidad de teletrabajo, así como de protección y confidencialidad de datos... En los periodos de teletrabajo posteriores se tendrá en cuenta la formación recibida con anterioridad”*.



- i) Dotación al personal de los medios y materiales necesarios para el desarrollo del teletrabajo

En cuanto a la dotación de medios se recoge en prácticamente todas las normas autonómicas la obligación de la aportación de los mismos por parte de la Administración<sup>1095</sup>. Cabe destacar, sin embargo, que dicha obligación se limita en todas ellas exclusivamente a la aportación de los medios tecnológicos (ordenador, teléfono móvil, etc.), en los términos indicados en el art. 47 bis. En nuestra opinión, ello no es suficiente para garantizar una adecuada protección de los trabajadores, siendo necesario ampliar dicha dotación de medios también a otros elementos que pueden ser necesarios para el teletrabajo como es una silla ergonómica, una reposapiés, etc.

Del mismo modo, en algunas normas no se incluye entre dichos medios tecnológicos la red wifi y, además, se suele imponer a los trabajadores como condición de acceso el contar con una adecuada conexión a internet<sup>1096</sup>. En nuestra opinión, todo ello haría necesario que se contemplase la obligación de la Administración de su aportación. En este sentido, y como una medida positiva, cabe citar la contenida en art. 9 de la Orden 2020 de Galicia donde, antes del inicio de la prestación del servicio mediante teletrabajo se prevé la realización de una prueba para comprobar la existencia de unas adecuadas condiciones de conexión, dependiendo de ello la efectividad e inicio de la autorización de teletrabajo.

Otra curiosidad reseñable de la normativa autonómica es la modificación añadida en la normativa de Extremadura por medio del art. 5 del Decreto 107/2021, al condicionar la aportación de un ordenador a que se teletrabaje más de un 30% de la jornada de trabajo.

- j) Otros aspectos relevantes incorporados en las regulaciones autonómicas del teletrabajo

---

<sup>1095</sup> Se deja recaer dicha obligación sobre la persona teletrabajadora en el art. 14 del decreto 2022.

<sup>1096</sup> Entre otros, la obligación del trabajador de aportar dicha conexión a Internet puede verse en el art. 14 del Decreto 45/2021 o en el art. 9 del Decreto 74/2023.

En cuanto a otros posibles aspectos relevantes que han sido incorporados como novedad en el marco de la normativa autonómica, cabe destacar la flexibilización que algunas normas de dicho ámbito realizan a la hora de determinar los puestos teletrabajables, permitiendo acogerse a esta modalidad de trabajo excepcionalmente a aquellos trabajadores que realicen funciones o puestos en principio excluidos cuando “ *un número suficiente de tareas asignadas al puesto permiten su desempeño en régimen de teletrabajo durante alguna jornada y en que, durante estas, las necesidades de servicio queden suficientemente cubiertas sin la presencia física de la persona trabajadora*<sup>1097</sup>”.

También se ha detectado que un amplio número de normas incorporan una obligación de información a la representación de los trabajadores (legal y sindical) sobre el número de solicitudes de teletrabajo aprobadas<sup>1098</sup>.

Por último, cabe destacar asimismo que, tras la irrupción de la pandemia, se ha vuelto común en este plano el contemplar una modalidad de teletrabajo de carácter excepcional, recogiendo como posibles causas para acogerse a esta modalidad:

- Por necesidades de PRL<sup>1099</sup>.
- Ante obras o reformas en el puesto de trabajo que impidan la modalidad presencial<sup>1100</sup>.
- Ante traslados o mudanzas del puesto de trabajo de un lugar a otro, sea o no en el mismo edificio<sup>1101</sup>.
- Cuando la vulnerabilidad de la persona trabajadora lo aconseje<sup>1102</sup>.
- Por razón de violencia de género<sup>1103</sup> o del terrorismo<sup>1104</sup>.

---

<sup>1097</sup> Véase el art. 3 de la Orden 2020.

<sup>1098</sup> Véase el art. 9 del Decreto 3/2023 y el art. 8 de la Orden 2020.

<sup>1099</sup> Véase el art. 18 del Decreto 3/2023 y el art. 21 del Decreto 27/2022.

<sup>1100</sup> Véase, entre otros, el art. 18 del Decreto 3/2023, el art. 12 de la Orden 2020 y el art. 21 del Decreto 27/2022.

<sup>1101</sup> Entre otros, véase el art. 18 del Decreto 3/2023 y el art. 21 del Decreto 27/2022.

<sup>1102</sup> Véase el art. 12 de la Orden 2020.

<sup>1103</sup> Véase, entre otros, el art. 12 de la Orden 2020 y art. 13 del Decreto 45/2021.

<sup>1104</sup> Véase el art. 15 del Decreto 29/2021.

- Cuando no fuese posible el retorno al puesto de trabajo presencial tras un desplazamiento para la realización de las funciones fuera del centro de trabajo habitual<sup>1105</sup>
- Necesidades sobrevenidas de conciliación<sup>1106</sup>.
- Etc.

En todo caso, en estos supuestos, ante la excepcionalidad del evento que ocasiona la adopción de esta forma de trabajo, se eliminan o limitan las exigencias, como es especialmente en lo referente al tiempo máximo de teletrabajo o la aportación de los medios de teletrabajo, durante el periodo que persista la causa que lo ocasionó.

También cabe señalar que algunas normas señalan la compensación de los gastos que esta forma de trabajo pueda suponerle a la persona trabajadora, lo cual, en nuestra opinión, debería de garantizarse legalmente<sup>1107</sup>.

Por último, se ha detectado que en algunas normas se contempla la obligación entre las partes de firmar los siguientes documentos:

- Plan individual de teletrabajo: es un “*instrumento de determinación, seguimiento y evaluación de los objetivos de la persona teletrabajadora durante las jornadas teletrabajables*”<sup>1108</sup> y se exige que se mantenga actualizado en todo momento. En cuanto a su contenido, se alude a la necesidad de que contenga: el inicio y fin de los períodos de interconexión y los objetivos a cumplir por la persona teletrabajadora<sup>1109</sup>.

---

<sup>1105</sup> Véase el art. 7 del Decreto 9/2023.

<sup>1106</sup> *Ibidem*.

<sup>1107</sup> Véase el art. 6 de la Orden 2021.

<sup>1108</sup> Véase el art. 3 del Decreto 27/2022.

<sup>1109</sup> En el caso de Galicia, solo lo recoge la DT tercera este plan, aludiendo en el cuerpo normativo a la obligación del trabajadores de adoptar compromisos pero en materia de prevención, protección de datos, etc. También ocurre así en el art. 6 del Decreto 9/2023 en el cual se amplía el contenido mínimo del mismo. Además, este último contiene también los compromisos que debe de asumir el trabajador (respetar la normativa, asistir a los cursos de formación, etc.). Por último, también recoge este documento el art. 14 de la orden 2021, denominándolo como “*Informe individual de teletrabajo*”.

- Documento de compromisos: es un “*instrumento en el que la persona teletrabajadora formaliza las obligaciones que adquiere en relación con la prestación de servicios durante las jornadas teletrabajables*”<sup>1110</sup>. Debiendo de recoger el mismo, entre otros aspectos, la determinación de los periodos de interconexión, forma de organización del trabajo, mecanismos para la protección de datos, duración del teletrabajo, jornada, etc<sup>1111</sup>.

Como puede apreciarse realmente los mismos tienen una finalidad similar al acuerdo de trabajo a distancia celebrado en el ámbito privado, con la excepción de que, mediante el plan individual de teletrabajo, se lleva a cabo un control periódico del desarrollo, respeto y cumplimiento de cada una de las cuestiones que lo componen.

#### 2.4.2. *¿Hacia una regulación estatal del teletrabajo en el ámbito de la Administración del Estado?*

Al igual que ocurrió en el sector privado, poco después de la aprobación del RDL 29/2020, se presentó un Proyecto de Real Decreto dirigido a regular el Teletrabajo en la Administración del Estado -en adelante Proyecto de Teletrabajo-. No obstante, este ha encontrado diversos obstáculos en su aprobación, habiendo sido prácticamente nula la información sobre el estado del mismo hasta fechas recientes. El último dato del que disponíamos era el inicio del trámite de información pública el pasado día 15 de diciembre de 2021.

Pues bien, en fechas recientes se han arrojado nuevos datos sobre esta cuestión, apuntando los mismos a la inminente aprobación de dicho Proyecto de Teletrabajo a lo largo del año 2024<sup>1112</sup>.

---

<sup>1110</sup> Véase el art. 3 del Decreto 27/2022.

<sup>1111</sup> Véase también el art. 11 del Decreto 113/2023 y el art. 13 de la Orden 2021.

<sup>1112</sup> Ello puede extraerse de la incorporación del mismo en el listado de Reales Decretos que el Gobierno de España planea aprobar en el año 2024. Véase GE: “Plan Anual Normativo 2024, Madrid, Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, 2024”, p. 94, disponible en: [https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:00e03e20-a2c7-46cb-a482-00f487896469/PAN\\_2024.pdf](https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:00e03e20-a2c7-46cb-a482-00f487896469/PAN_2024.pdf)

Ante esta nueva información, no resulta baladí detenerse a analizar de manera pormenorizada el contenido del Proyecto de Teletrabajo, así como también los principales resultados derivados de la consulta previa a la que se sometió este.

En primer término, no puede omitirse como un aspecto positivo que dicho Proyecto de teletrabajo se ha articulado sobre la base del diálogo y la colaboración con las representaciones sindicales.

En cuanto a su contenido, encontramos una estructura similar a la de la norma existente en el ámbito privado en el marco de la LTD, componiéndose dicho Proyecto de un total de 23 artículos, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y 4 disposiciones finales.

Parte dicha norma en su art. 1 recogiendo el objetivo perseguido con la misma, que no es otro que desarrollar la normativa básica aprobada en materia de teletrabajo en la Administración pública recogida en el artículo 47 bis EBEP. No obstante, ya en dicho precepto incorpora un aspecto clave para comprender los matices existentes entre la normativa aprobada en esta materia en los ámbitos público y privado, siendo este el hecho de que *“la forma ordinaria de prestación del servicio en el ámbito de aplicación de este real decreto es la presencial”*. Ello se encuentra en sintonía con la tesis anteriormente ya señalada de que, en el marco de la Administración Pública, el teletrabajo no constituye un derecho subjetivo del trabajador<sup>1113</sup>, sino ante una posible vía para *“contribuir a una mejor ordenación del trabajo”*<sup>1114</sup>.

A continuación, se recoge mediante el artículo 2 del Proyecto de teletrabajo una serie de definiciones entre las que cabe destacar las siguientes:

Se entiende por teletrabajo la *“modalidad de prestación de servicios a distancia en el que las funciones principales del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”*. Como puede apreciarse, dicha definición permanece prácticamente inalterada,

---

<sup>1113</sup> Aspecto que posteriormente es recogido de manera expresa en el art. 4.3 de dicho Proyecto de Teletrabajo.

<sup>1114</sup> Así lo recoge el art. 1 del Proyecto de Teletrabajo.

sustituyéndose solo la alusión anteriormente realizada al «*contenido competencial del puesto de trabajo*» por el término, en nuestra opinión más claro, de «*funciones principales del puesto de trabajo*».

Por otro lado, se define a la persona teletrabajadora como la “*empleada o empleado público que, en la prestación del servicio, realiza parte de su jornada en régimen de teletrabajo y la parte restante en el centro de trabajo*”. Con ello nuevamente se refuerza el rol secundario que en el marco de la Administración Pública presenta el teletrabajo y se disipan las posibles dudas que el art. 47 bis EBEP planteaba al recoger la compatibilidad del teletrabajo con el trabajo presencial. Sobre la base del art. 2 b) del Proyecto de Real Decreto no cabe duda que no es posible en términos generales implementar el teletrabajo en las Administraciones Públicas por tiempo completo y durante toda la jornada de trabajo<sup>1115</sup>. Lo que sí se excluye expresamente es la posibilidad de fraccionar la jornada diaria, de modo que una parte se preste presencialmente y el resto a distancia<sup>1116</sup>. No obstante, se prevé como excepción los casos en los que concurren razones de urgente necesidad, en cuyo caso los trabajadores deberán estar en disposición de acudir presencialmente a su lugar de trabajo<sup>1117</sup>.

El siguiente aspecto relevante de dicho precepto es la definición del «*Plan de Teletrabajo*» por un lado, y por otro del «*Acuerdo de Teletrabajo*». El primero de ellos se define como “*el instrumento de planificación y gestión del empleo público en la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo para el ámbito de aplicación de este real decreto*” y mediante el mismo, se concretan aspectos fundamentales de esta forma de trabajo como son los puestos de trabajo susceptibles de ser desarrollados a distancia, porcentaje mínimo de la prestación de servicios presenciales, medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva a distancia, etc<sup>1118</sup>. Asimismo, permite ver también la distinta finalidad perseguida por el

---

<sup>1115</sup> Cfr. MOLL NOGUERA, R.: “El teletrabajo en la Administración Pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del Estado”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 162, 2022, p. 196.1

<sup>1116</sup> Véase art. 9.3 del Proyecto de Teletrabajo.

<sup>1117</sup> Véase art. 10.4 del Proyecto de Teletrabajo. Esta medida, como fue ya destacado, es habitual también en el sector privado en la normativa convencional.

<sup>1118</sup> Véase el art. 12.1 del Proyecto de Teletrabajo.

teletrabajo en el sector público en comparación con el privado, al deber de plasmarse en dicho plan también “*las causas y objetivos de la propuesta, que en todo caso deberá contribuir a una mejor organización del trabajo [y el]..., posible impacto en la optimización de edificios administrativos*”<sup>1119</sup>.

Por otro lado, el acuerdo de teletrabajo se entiende como el “*documento en el que se incluyen las condiciones para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo por la persona autorizada a tal efecto*”. En cuanto a su contenido, aclara el art. 17 del Proyecto de Real Decreto que le mismo contendrá:

- La modalidad de teletrabajo autorizada.
- La jornada de teletrabajo y los medios de comunicación con el trabajador durante la misma.
- La ubicación elegida por la persona trabajadora para la prestación de servicios por teletrabajo. En relación a esta cuestión, plantea la norma la necesidad de colaboración, reflejada en la celebración de convenios de colaboración entre las distintas Administraciones y entidades públicas cuando el teletrabajo se desempeñe en zonas en declive demográfico, de modo que se permita a las personas teletrabajadoras el desempeño de sus funciones en las dependencias administrativas<sup>1120</sup>. Esta opción, se contempla además de en dichos casos particulares, también en el marco de la estrategia de optimización del uso de los edificios administrativos, de modo que los espacios liberados como consecuencia de la implantación del teletrabajo puedan ser utilizados como espacios compartidos para aquellas personas que se acojan a la modalidad de teletrabajo<sup>1121</sup>. Con ello, se trata de dar un nuevo impulso a los telecentros a los que anteriormente ya hemos aludido y que, como señalamos, no habían tenido un gran impacto en nuestro país. No obstante, consideramos oportuno en el momento actual retomar dicha iniciativa ante la clara masificación de los centros urbanos y los indudables avances tecnológicos acaecidos en la última década. Sin embargo, para garantizar el principio de voluntariedad y lo dispuesto en el art. 17 del

---

<sup>1119</sup> Aspecto al que posteriormente se alude de nuevo en la DA sexta del Proyecto de Teletrabajo.

<sup>1120</sup> Véase la DA quinta del Proyecto de teletrabajo.

<sup>1121</sup> Véase la DA sexta del Proyecto de teletrabajo.

Proyecto de teletrabajo en relación al acuerdo de teletrabajo, dicho lugar debe de ser elegido por la persona teletrabajadora y no por la propia Administración.

- La planificación de los objetivos, plazos y criterios para su evaluación.
- El horario de disponibilidad
- La duración de la autorización y posibles condiciones para su prórroga

Como puede apreciarse, aun cuando tanto la denominación como la finalidad perseguida por medio de dicho acuerdo sean prácticamente idénticos a los del plasmado en el sector privado, encontramos en este punto claras diferencias en su contenido. Así, en el caso del sector público se omite toda alusión a los medios tecnológicos utilizados para el desarrollo de la labor productiva, aspecto que como hemos visto se recoge por medio del plan de teletrabajo y de una forma mucho más escueta y restrictiva que la presente en el ámbito privado. También se omite del contenido de dicho acuerdo respecto al existente en el sector privado la necesidad de contemplar el procedimiento a seguir ante posibles dificultades técnicas originadas en el desarrollo de la labor productiva a distancia. En este sentido, y al encontrarse toda la implantación del teletrabajo en el sector público precisamente a las necesidades organizativas de la Administración y a los intereses en juego, consideramos que es un error el no haber incluido expresamente la forma en la que las personas trabajadoras deben de actuar ante posibles problemas técnicos<sup>1122</sup>, más aun teniendo en cuenta que, a diferencia de lo ocurrido en el sector privado, aquí solo se habla de teletrabajo, siendo por tanto indispensable y central el uso de las TICS. Bien es cierto que la concurrencia de averías o limitaciones en los medios tecnológicos o de comunicaciones que impidan el trabajo en remoto aparece recogida en el art. 20 b) del Proyecto de teletrabajo como una de las posibles causas de suspensión temporal del mismo. No obstante, y aun teniendo en cuenta los intereses en juego, consideramos que dicha medida resulta por sí sola excesiva y que solo debería ser utilizada como última vía en caso de que el problema no pueda ser solucionado en un

---

<sup>1122</sup> Es más, en puntos posteriores del Proyecto de teletrabajo solo se alude a la posibilidad de “*contactar con el centro de atención a usuarios del departamento ministerial u organismo público para atender a las incidencias que puedan producirse...*”, pero recogiéndose de manera potestativa. Véase art. 18.4 del Proyecto de Teletrabajo.



periodo de tiempo razonable. Lo ideal, habría sido acompañar dicha suspensión de una serie de medidas previas que permitan delimitar la gravedad de la avería. Teniendo en cuenta los medios con los que se lleva a cabo podría elaborarse perfectamente un protocolo de actuación con posibles averías de fácil solución (fallos en la conexión de internet, necesidad de actualizar el sistema, etc.) e indicaciones para su solución por la propia persona trabajadora, un número de teléfono del servicio técnico, etc. Es por ello que, de cara a la aprobación definitiva de una norma en materia de teletrabajo en el sector público, consideramos que debería de corregirse esta cuestión.

En todo caso, indica finalmente la norma la necesidad de que la persona trabajadora informe de “*cualquier modificación que se produzca en su situación laboral que pueda afectar a la modalidad de teletrabajo en la que preste servicios*”<sup>1123</sup>. Esta salvaguarda, pese a la deficiente técnica de redacción utilizada por el legislador al aludir a «*modalidades de teletrabajo*», la consideramos adecuada, debiendo (en nuestra opinión) de extenderse no solo a los cambios que afecten a dicha forma de teletrabajo, sino a todos aquellos que puedan incidir en el resto de medidas y límites contenidos en el Proyecto de Real Decreto o en el art. 47 bis EBEP, como es por ejemplo el cambio en la ubicación de teletrabajo del domicilio a una segunda vivienda<sup>1124</sup>.

Ambos mecanismos constituyen novedades respecto a la normativa contenida en el art. 47 bis EBEP, y aproximan en mayor medida la regulación de esta forma de trabajo en el ámbito público a aquella existente en el privado.

En todo caso, pese a la significativa ampliación del número de definiciones contenidas en dicha norma frente al art. 47 bis EBEP, la misma sigue refiriéndose de manera exclusiva a la modalidad de teletrabajo, no recogiendo en ningún momento la definición de trabajo a distancia, pese a que, como veremos, sí se emplea dicho término en diversos puntos posteriores de la norma<sup>1125</sup>.

---

<sup>1123</sup> Véase el art. 18. 3 del Proyecto de Teletrabajo.

<sup>1124</sup> Esta cuestión tampoco ha sido objeto de aclaración en el art. 20 del Proyecto de Teletrabajo en el que se recogen los posibles supuestos de suspensión de esta forma de trabajo.

<sup>1125</sup> Véase MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, cit., pp. 137-138.

Clarificando las dudas sobre la delimitación del ámbito de aplicación de esta norma que venía planteando la doctrina sobre la base de las nociones de «*empleado público*» y «*empleado del sector público*<sup>1126</sup>», recoge expresamente el art. 3 del Proyecto de Real Decreto los empleados a los que sí y a los que no resultará aplicable dicha norma<sup>1127</sup>, entrándose posteriormente también en esta cuestión por medio de la DA segunda del mismo, en el que se amplía el ámbito de aplicación de dicha norma a otras entidades del sector público.

En cuanto al carácter voluntario del teletrabajo, se reitera la idea ya contenida en el art. 47 bis EBEP, reconociendo el carácter *voluntario* y *reversible* del teletrabajo salvo en determinados supuestos excepcionales y debidamente justificados. Posteriormente se entra (a diferencia de lo que ocurría en la normativa contenida en el EBEP) a delimitar cuales son dichos supuestos. Sin embargo, resulta criticable la falta de orden al regular esta cuestión, encontrándose alusiones a la misma en diversos preceptos de la norma como son el apartado segundo del art. 4, el art. 20 o el art. 21 del Proyecto. En nuestra opinión habría resultado más coherente incluir todas estas casuísticas en un mismo precepto. Del mismo modo, no resulta idónea la terminología empleada, hablándose en algunos casos y de forma diferenciada de reversión, finalización o de revocación sin acompañar dicha diferencia terminológica de ninguna aclaración que permita comprender y justificar su uso diferenciado

Comenzando con los «*supuestos excepcionales*» que pueden dar lugar a la reversión del teletrabajo, solo se alude en la norma legal a las situaciones extraordinarias de fuerza mayor y como forma de imponer unilateralmente esta forma de trabajo, pero no

---

<sup>1126</sup> Cfr. FUENTES I GASÓ, J.R. Y BOLTAINA I BOSCH, X.: “El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado”, en *Cuadernos de derecho local*, cit., pp. 317 y ss.

<sup>1127</sup> Art. 3 Proyecto de Teletrabajo en la Administración General del Estado: “a) *La Administración General del Estado*. b) *Las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social*. c) *Los organismos públicos, de acuerdo con lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*. d) *Aquellas entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, que se rijan por la normativa general de Función Pública. Las referencias realizadas en este real decreto a la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se entienden referidas a este ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda*. 2. *No resultará de aplicación al siguiente personal: a) Personal militar de las Fuerzas Armadas*. b) *Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*. c) *Personal destinado en establecimientos sanitarios*. d) *Personal que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia*. e) *Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario o laboral al servicio de la Administración de Justicia que se regulará por su normativa específica*”.

para su reversión. Cabría realizar aquí la misma crítica ya indicada en el ámbito privado, y es que se acude a dicho término general e indeterminado sin acompañarlo de ningún tipo de definición.

El resto de supuestos de suspensión, revocación o reversión del teletrabajo como hemos indicado aparecen legalmente tasados en diversos preceptos, pudiendo resumirse en los siguientes:

- Causas de finalización del teletrabajo<sup>1128</sup>:
  - a) Acuerdo mutuo entre las partes.
  - b) Finalización del plazo de autorización, salvo prórroga.
  - c) Cambio de puesto de trabajo.
  - d) Renuncia de la persona interesada, con un preaviso mínimo de 15 días<sup>1129</sup> (no indicándose si deben de ser naturales o hábiles). Cabe señalar que la renuncia al teletrabajo supone una penalización para el trabajador, que no podrá presentar una nueva solicitud de teletrabajo en el plazo de un año<sup>1130</sup>.
  - e) Revocación por parte de la Administración.
- Causas de suspensión temporal del teletrabajo<sup>1131</sup>:
  - a) A petición motivada de la persona responsable de su unidad, por necesidades del servicio.
  - b) Por avería o limitaciones en los medios tecnológicos o de comunicaciones que impiden el trabajo en remoto.
  - c) Por cualquier otra causa debidamente justificada.
- Causas de revocación del teletrabajo:
  - a) Necesidades de servicio sobrevenidas.

---

<sup>1128</sup> Véase el art. 20.1 del Proyecto de teletrabajo.

<sup>1129</sup> Véase el art. 21.1 del Proyecto de teletrabajo.

<sup>1130</sup> *Ibidem*.

<sup>1131</sup> *Cfr.* El art. 20.3 del Proyecto de teletrabajo.

- b) Modificación sustancial y sobrevenida de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora.
- c) Incumplimiento de los requisitos exigidos para su concesión durante el periodo teletrabajado.
- d) Incumplimiento de los objetivos fijados, así como de cualquier otra cláusula incluida en el acuerdo de teletrabajo.
- e) Incumplimiento de la obligación de comunicar cualquier alteración de las circunstancias tenidas en cuenta a la hora de conceder la autorización del teletrabajo.
- f) Incumplimiento de las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Incumplimiento de la confidencialidad, del deber de sigilo, de las obligaciones relativas a la protección de datos personales y seguridad de la información, así como el uso de los medios tecnológicos proporcionados para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios.

Como puede apreciarse, nos encontramos ante un extenso listado de casuísticas que, además, en el caso de los supuestos de suspensión es expresamente abierto. En este sentido, el primer interrogante que surge es si es posible revocar el teletrabajo por posibles causas excepcionales no contempladas en el mismo. En nuestra opinión, la respuesta a dicha cuestión debe de ser negativa puesto que, al igual que se ha concretado en los supuestos de suspensión, de haber sido esa la intención del legislador así lo habría recogido expresamente. Por otro lado, por la naturaleza del objeto afectado por dicho precepto, y es que supone un desplazamiento del principio de voluntariedad, núcleo del teletrabajo en sí mismo

La segunda cuestión que nos planteamos es si realmente era necesaria la distinción realizada entre supuestos de finalización y revocación del teletrabajo y cuáles son las repercusiones en su caso de uno u otro. Es más, la revocación del teletrabajo aparece expresamente recogida como una de las causas de finalización, por lo tanto, podrían

haberse recogido todas ellas en un único precepto, quizás recogiendo las causas de revocación como un subapartado dentro de la causa de finalización por revocación. La única distinción que a nuestro parecer sí tiene sentido es aquella realizada entre causas de suspensión y de finalización.

En todo caso, dentro de dichas causas de revocación del teletrabajo, consideramos que merece especial atención la realizada en virtud de las necesidades de servicio sobrevenidas<sup>1132</sup>. En nuestra opinión, ante el impacto que presenta esta excepción en el principio de voluntariedad, adolece en este punto la norma de una excesiva generalidad, no recogiendo en ningún momento la exigencia de justificar la adopción de dicha medida. Como consecuencia de ello, y en caso de mantener el Real Decreto que finalmente se apruebe dicha redacción en este punto, consideramos que, debería incorporarse en este punto la exigencia de respetar los principios de proporcionalidad, objetividad y razonabilidad de la medida, así como también de justificar de manera suficiente las razones que permitan desplazar dicho principio.

Otro aspecto que ha sido objeto de concreción por medio del Proyecto es el relativo a los puestos de trabajo que son susceptibles de ser desarrollados por medio del teletrabajo fijándose, a título ejemplificativo y como un listado abierto, una serie de funciones susceptibles de ser adaptadas a la prestación a distancia<sup>1133</sup> y remitiendo a la Comisión Superior de Personal el deber de concretar los criterios a aplicar para delimitar en cada organismo público<sup>1134</sup>.

Asimismo, entre las novedades incorporadas por medio del Proyecto se encuentra también la incorporación de dos modalidades de teletrabajo<sup>1135</sup>:

- Una modalidad general, en la cual se prevén tres días de teletrabajo y dos de trabajo presencial a la semana, con una duración máxima (incluidas

---

<sup>1132</sup> Cuestión que además aparece reflejada en diversos preceptos del Proyecto de teletrabajo como es el art. 4.2 o el 7.3.

<sup>1133</sup> Véase el art. 7 del Proyecto de teletrabajo. Cabe destacar que dichas funciones se asimilan en gran medida a las que en nuestro país ya se contemplaban, tal y como hemos visto en el apartado 2.2. de este capítulo, en el ámbito de las distintas Comunidades Autónomas.

<sup>1134</sup> Véase el art. 5 del Proyecto de teletrabajo.

<sup>1135</sup> Véase el art. 8 del Proyecto de teletrabajo.

prórrogas) de dos años, debiendo de realizarse tras dicho periodo de tiempo una nueva solicitud.

- Una modalidad excepcional por la cual se podrá realizar un noventa por ciento de la jornada en computo mensual de manera telemática cuando concurra alguna de las causas previstas legalmente. En este caso la duración de esta modalidad de teletrabajo se vincula de manera directa al mantenimiento de la causa que la motivó. Dichas posibles causas son:
  - a) Fomentar la residencia de las personas trabajadores en zonas en declive demográfico.
  - b) Favorecer la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura.

En nuestra opinión, esta modalidad excepcional, si bien coherente con los fines perseguidos en general por nuestra sociedad y países de nuestro entorno, supone una incoherencia con la base general en torno a la que se articula toda la norma. Desde el principio, como hemos señalado, se deja claro que el trabajo que debe de primar en el marco de las AA.PP. es el presencial, presamente por la necesidad de satisfacer las intereses públicos que se encuentran en juego. Sin embargo, se recogen en este punto dos modalidades de trabajo en las que el trabajo prestado a distancia supera el realizado presencialmente y que, además, no contemplan en ningún punto posibles límites ligados a la necesidad de atender a las necesidades del servicio. Esta tendencia ha venido además reforzándose en los últimos años en nuestro país con la aprobación de la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, por la que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal -en adelante Orden PCM/466/2022- en cuyo artículo tercero se prevé *“el refuerzo de la modalidad de trabajo a distancia, a fin de reducir el impacto energético producido, tanto por los desplazamientos al lugar de trabajo, como por el consumo de energía en el propio centro de trabajo, asegurando la atención presencial a la ciudadanía”*. En este punto, podemos afirmar que se incurre en dos defectos de forma:

- Por un lado, consideramos que la norma resulta en cierta medida incoherente<sup>1136</sup> con la conceptualización del teletrabajo en el marco de nuestras AA.PP. Bien es cierto que, al menos con esta norma, se reduce en cierta medida este defecto por medio del apartado 2.1 de su anexo, mediante el cual se condiciona la aplicación del trabajo a distancia en los términos descritos a las necesidades del servicio, y asimismo, se compromete a reforzar “*la atención presencial en las oficinas de la Administración General del Estado y del sector público institucional estatal en las que será preferente la atención a las personas mayores de 65 años, sin necesidad de cita previa*” y a establecer “*mecanismos de seguimiento destinados a facilitar la atención presencial a personas afectadas por la brecha digital*”. Cabría no obstante cuestionarse como se comprobará este último extremo.

En este caso, no se prevé sin embargo la modalidad de teletrabajo excepcional anteriormente descrita (que con un fin ecológico o medioambiental habría resultado más lógica), sino por el contrario aquella general, limitándose además el porcentaje de teletrabajo a un 40% de la jornada semanal. Lo cual en nuestra opinión carece de toda lógica y deja sin efectividad o interés alguno lo contemplado en materia de teletrabajo en esta orden.

Del mismo modo consideramos poco razonable la imposición de que los trabajos susceptibles de ser teletrabajos puedan “*ser ejercidos de forma autónoma*”. Ello únicamente tendría sentido en caso de que el legislador se refiriese en este punto a un trabajo a distancia más rudimentario y por tanto más próximo a la noción de trabajo a domicilio. Ello además justificaría la elección terminológica empleada en esta orden. Sin embargo ello queda descartado cuando posteriormente en la misma se alude a la necesidad de que “*puedan realizarse las tareas necesarias para el*

---

<sup>1136</sup> BOLTAINA BOSCH, X. Y FUENTES I GASÓ, J.R.: “El teletrabajo en la administración pública: comparativa con la regulación en el sector privado” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 135, lo califica como “una antítesis de la finalidad del trabajo a distancia”.

*cumplimiento de sus funciones en las mismas condiciones que en la modalidad presencial, accediendo al puesto por medios telemáticos y garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral”.*

- Por otro lado, se utiliza el término «*trabajo a distancia*», que ni tan siquiera aparece contemplado y definido en el marco del art. 47 bis EBEP y del Proyecto de Real Decreto de Teletrabajo que venimos analizando.

En todo caso, como han señalado algunos autores, en este punto la clave no está tanto en fijar unos días concretos de teletrabajo sino más bien en “saber hasta dónde podemos llegar sin que la prestación de los servicios públicos se resienta y la percepción del ciudadano no sea negativa por esta articulación del trabajo no presencial<sup>1137</sup>”. Del mismo modo, no debe perderse de vista el amplio ámbito de aplicación que presenta esta norma y, como consecuencia de ello, el gran número de casuísticas y modalidades de empleo que se encuentran protegidas en el marco de esta.

Continuando con el análisis de la norma, vemos como la misma reconoce, también en términos muy similares a los recogidos en la LTD, el derecho a la igualdad de trato entre personas que trabajen presencialmente y aquellas que teletrabajen<sup>1138</sup>.

También se avanza de manera relevante en materia de protección de datos personales. Esta cuestión, que precisamente había sido uno de los focos de críticas tras la aprobación del art. 47 bis EBEP, pasa a ocupar en esta nueva norma un papel más central. Ello no implica que se hayan solucionado todos los problemas que la doctrina había venido identificando en este punto, habiéndose mantenido un uso excesivo de la técnica de remisión a la normativa ya vigente y contenida en la LPDP. Sin embargo, sí que se plasman algunos aspectos que merecen una especial mención. Como es la obligación incorporada en el art. 10.3 del Proyecto de Real Decreto de que los teletrabajadores sean “*informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la*

---

<sup>1137</sup> Véase GRAU I ORTS, À.: “El régimen jurídico del teletrabajo en la administración pública: luces y sombras” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, cit., p. 60.

<sup>1138</sup> Véase art. 10.1 del Proyecto de Real Decreto de Teletrabajo.



*que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden*” de acuerdo a la normativa de protección de datos personales. Esta obligación se refuerza además con la imposición de que la persona trabajadora, con carácter previo al inicio de la prestación del servicio, “*reciba información sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de seguridad informática y protección de datos*”<sup>1139</sup>.

Por todo ello, consideramos que nos encontramos ante medidas muy positivas, al permitir combatir uno de los problemas existentes en esta materia, que es el propio desconocimiento de los trabajadores de sus derechos y obligaciones. Sin embargo, resulta criticable el hecho de que no se recojan, al igual que ocurría en el ámbito privado, mecanismos específicos que permitan garantizar el cumplimiento de esta norma, aludiéndose solo a que se establecerán los mismos, sin imponer la obligación de su establecimiento a un organismo específico o fijar un plazo máximo para ello. Esta falta de concreción, muy posiblemente, derive, al igual que ha ocurrido en el ámbito privado, en el olvido y falta de desarrollo de esta importante cuestión.

Un aspecto que sí resulta positivo de esta norma es que se indica de manera clara y expresa que dichos medios “*no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justifican su entrega*”<sup>1140</sup>, aspecto este clave de cara a la planificación de las medidas en materia de protección de datos.

Sin embargo, también se recoge más adelante en la DA tercera del Proyecto de Teletrabajo que “*en el caso de que el departamento ministerial u organismo público no disponga de equipos corporativos suficientes, podrá acordarse la prestación de servicios utilizando los equipos personales de la empleada o empleado público, previa petición y con consentimiento expreso de la persona solicitante y siempre que sea compatible con los estándares de seguridad. El uso de equipos personales para el teletrabajo en este supuesto no conllevará derecho a compensación alguna*”. De este precepto pueden criticarse diversos puntos. En primer lugar, condicionar la realización del teletrabajo a la autorización por parte de las personas trabajadoras del uso de sus propios medios sin preverse al menos la compensación de los gastos necesarios de mantenimiento o

---

<sup>1139</sup> Véase art. 19.2 del Proyecto de Real Decreto del Teletrabajo.

<sup>1140</sup> Art. 18.2 del Proyecto de Real Decreto del Teletrabajo.

reparación. El hecho de que el teletrabajo en el ámbito público no se plasme como un derecho subjetivo para los trabajadores no supone, autorizar que el mismo pueda suponer un coste para los mismos, más aún cuando la ley prevé supuestos donde se autoriza la imposición unilateral de esta forma de trabajo por parte de la Administración. Como consecuencia de ello, consideramos que dicha cláusula debería de ser eliminada o sustituida en los términos indicados. Por otro lado, se permite el uso de los medios personales sin acompañarlo de medidas claras y expresas que permitan garantizar aspectos claves como son la protección de datos, el sigilo profesional o cuales son en dicho caso las formas de control que empleará la Administración. En nuestra opinión este constituye un claro vacío normativo que de manera imperativa debería de ser corregido, más aun teniendo en cuenta que el incumplimiento de la confidencialidad, deber de sigilo y las obligaciones en materia de protección de datos es una de las causas de revocación del teletrabajo legalmente establecidas<sup>1141</sup> y que, asimismo, incurrir en la misma se penaliza en la norma con no poder solicitar la autorización de teletrabajo en el plazo de dos años<sup>1142</sup>.

Se dedica también un precepto específico a la regulación de la prevención de riesgos laborales, otro de los vacíos normativos evidenciados en el art. 47 bis EBEP. En este sentido, y aun sin entrar a valorar la idoneidad y suficiencia de dichas medidas, sí que es evidente la mayor preocupación que el legislador ha dedicado a esta importante cuestión en el Proyecto de Real Decreto<sup>1143</sup>. Sin embargo, un análisis más exhaustivo de su contenido permite evidenciar sombras y luces. En primer término, se parte reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo “*con especial atención a los factores*

---

<sup>1141</sup> Véase el ya citado art. 21.2 g) del Proyecto de teletrabajo.

<sup>1142</sup> Véase el ya citado art. 21.4 del Proyecto de teletrabajo, que junto a dicho supuesto impone una penalización en caso de “*incumplimiento de los requisitos exigidos para su concesión durante el periodo teletrabajado; incumplimiento de los objetivos fijados, así como de cualquier otra cláusula incluida en el acuerdo de teletrabajo; incumplimiento de la obligación de comunicar cualquier alteración de las circunstancias tenidas en cuenta a la hora de conceder la autorización del teletrabajo [e] incumplimiento de las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*”.

<sup>1143</sup> Un estudio en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo sobre la base del art. 47 bis EBEP puede encontrarse en MELLA MÉNDEZ, L.: “El nuevo art. 47 bis EBEP: la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público”, en MELLA MÉNDEZ, L. y DE MUÑAGORRI, R.E. (Dir.) et al: *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente*, cit.

*psicosociales ligados al estrés y al aislamiento social*<sup>1144</sup>”. Esta redacción se asimila en gran medida a la recogida en el art. 16.1 LTD, resultando sin embargo mucho más específica y por tanto excluyente de otros posibles riesgos centrales en materia de teletrabajo como son aquellos de carácter ergonómico, a los que sí que alude expresamente la normativa actualmente vigente en materia de teletrabajo en el sector privado.

En todo caso, y en aras de garantizar estos derechos, se impone la obligación al trabajador de aportar una *declaración responsable* en la que alegue disponer un espacio y mobiliario adecuado para desempeñar su actividad mediante teletrabajo, así como también de que “*conoce las medidas en materia preventiva propuestas por la Administración, así como su compromiso de cumplimiento*<sup>1145</sup>”. En nuestra opinión, este mecanismo se ha ideado de una manera totalmente errónea, al dejar recaer toda la responsabilidad en la implantación del teletrabajo en la persona trabajadora y no en el empleador, esto es, el organismo público en el que se inserta. En este sentido, debemos recordar que, si bien pueden concurrir en materia de PRL ciertas particularidades inherentes a la naturaleza del empleador<sup>1146</sup>, ello no supone una inversión de la carga de dichas obligaciones y responsabilidades<sup>1147</sup>. Además en este caso no se recoge ninguna garantía que permita garantizar que en dicho momento el trabajador cuente con los conocimientos suficientes para poder realizar, de manera fundamentada, dicha declaración. Es cierto que esta norma incorpora la obligación de que la persona trabajadora reciba “*formación específica en materia de prevención de riesgos laborales*

---

<sup>1144</sup> Véase el art. 11.1 del Proyecto de Real Decreto de Teletrabajo.

<sup>1145</sup> Véase el art. 11.2 del Proyecto de Real Decreto de Teletrabajo.

<sup>1146</sup> Para lo cual fue precisamente el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

<sup>1147</sup> Así puede extraerse del art. 3.1 LPRL al disponer que “*cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios*”. Del mismo modo se ha plasmado en las sucesivas Estrategias Españolas de Salud y Seguridad en el Trabajo, y en particular en la última publicada para los años 2023-2027 donde se indica que “*las administraciones públicas velarán por la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras, en su condición de empleador*”. Véase INSST: “Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Año 2023-2027”, 2023, p. 74, disponible en: <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

*asociados a la prestación de su trabajo a distancia*”. En este sentido, si bien consideramos sumamente positiva la incorporación de esta obligación, en su redacción podemos detectar diversos problemas de forma relevantes:

- En primer término, la elección terminológica empleada por el legislador. Y es que, pese a utilizarse en esta norma de manera exclusiva el término *«teletrabajo»* se usa en este punto, de nuevo, el término *«trabajo a distancia»*. Ello nos lleva a pensar que, o bien el trabajador ha realizado un copia y pega del contenido del art. 9.2 LTD, o aún peor, que considera ambos términos como sinónimos. En todo caso, resultaría recomendable de cara la aprobación definitiva de esta norma un replanteamiento de la terminología empleada para aludir a esta forma de trabajo.
- Por otro lado, centrándonos en el impacto de dicha formación obligatoria desde un punto de vista de PRL, cabe señalar que la misma no permite garantizar de manera efectiva que, en el momento de cumplimentar el cuestionario y realizar las citadas declaraciones responsables, el trabajador ya haya sido formado en esta materia. Ello se debe a que el art. 19.2 del Proyecto lo que impone es que la persona trabajadora reciba la misma *“con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en régimen no presencial”*, y no antes de iniciar el proceso de solicitud de la autorización para su implantación.

Con dicha información y un cuestionario que debe de aportar la persona trabajadora, llevará a cabo la Administración la actividad Preventiva. No obstante, también en este punto adolece la norma de un error al contemplar las obligaciones en materia de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras por parte de las AA.PP., al disponer expresamente la norma que *“en el caso de que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la empleada y empleado público su implantación, siendo su incumplimiento causa de revocación del acuerdo de teletrabajo”*. La generalidad de dicha obligación no permite concretar sí lo que recae sobre la persona trabajadora es la obligación de asumir el coste de adquisición de posibles medios

considerados para garantizar la salud y seguridad en la prestación del servicio mediante teletrabajo o, por el contrario, solo la obligación (una vez aportados estos por la Administración) de su incorporación en el puesto de trabajo. Pese a ser esta última imposición la que, a nuestro parecer, presenta sentido, todo lo contenido en la norma parece apuntar a que en la práctica se aplicará la primera de las interpretaciones, dejando recaer también en este punto los posibles costes derivados de la implantación de las medidas correctoras necesarias en materia de PRL<sup>1148</sup>. Por ello, de cara a la aprobación definitiva de la norma debería entrar el legislador a corregir y concretar esta cuestión.

También incorpora el Proyecto una serie de requisitos que, de manera preceptiva y sin perjuicio de aquellos adicionales que en su caso puedan establecerse por los departamentos ministeriales y organismos públicos, deben de cumplir las personas que quieran pasar a prestar sus servicios mediante esta forma de trabajo:

- Encontrarse en la situación administrativa de servicio activo o situación análoga del personal laboral. Adicionalmente se prevé de manera excepcional otras situaciones distintas a estas en las que también se permitirá el teletrabajo<sup>1149</sup>.
- Antigüedad mínima de un año en la unidad y puesto, salvo que la modalidad de trabajo a la que se acoja el trabajador sea la de carácter excepcional<sup>1150</sup>. Este requisito, en nuestra opinión, carece de todo sentido puesto que el hecho de que el trabajador tenga una antigüedad en un determinado puesto de trabajo no es ninguna garantía de cara al correcto desempeño del trabajo a distancia. Hubiese resultado por el contrario más interesante plantear la necesidad de que, antes de comenzar a prestar el

---

<sup>1148</sup> Basta en este sentido con resaltar (junto a las alusiones ya indicadas con anterioridad) el contenido de la DA primera, mediante la cual se establece que *“el establecimiento y mantenimiento de la prestación de servicios por teletrabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y los medios existentes en cada departamento ministerial u organismo público y no podrá suponer incremento de gasto público...”*.

<sup>1149</sup> Art. 14 a) del Proyecto de Real Decreto de Teletrabajo: *“no obstante se podrá participar desde situaciones distintas a la de servicio activo, siempre que impliquen la reserva de puesto de trabajo, de forma que la autorización de teletrabajo será únicamente efectiva cuando, en su caso, se produzca el reingreso al servicio activo para el personal funcionario, o el alta en el puesto de trabajo para el personal laboral, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación en dicha materia en cada caso”*.

<sup>1150</sup> Este requisito, como se vio anteriormente, también se recoge en el sector privado en el marco de algunos convenios colectivos.

trabajo a distancia, el trabajador realice un curso formativo que le permita conocer tanto las herramientas como las particularidades que pueden surgir a la hora de desempeñar su trabajo de manera no presencial.

- Tener conocimientos de las herramientas necesarias y competencias digitales para el desarrollo del teletrabajo. De nuevo, consideramos que este criterio carece de una auténtica utilidad práctica y, además, resulta contrario al compromiso anteriormente ya estudiado de garantizar la inclusión y mantenimiento en el mercado laboral de determinados colectivos, como es el de los trabajadores maduros o el de las personas con discapacidad. Más aún si tenemos en cuenta que ya la propia norma impone al Instituto Nacional de Administración Pública desarrollar “*un Plan de capacitación de los empleados públicos en las competencias digitales necesarias para esta adaptación<sup>1151</sup>”*. Ante esta obligación, la única limitación que tendría sentido es aportar un certificado o superar un prueba que permita comprobar el efectivo conocimiento de dichas herramientas por los trabajadores.
- Que hayan transcurrido dos años desde la revocación de una autorización de teletrabajo por alguno de los incumplimientos tasados legalmente.
- Que el trabajador no tenga reconocida la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público o en el privado. De nuevo, en nuestra opinión, este requisito carece de sentido, puesto que el desarrollo de la labor mediante teletrabajo en dicha situación podría, incluso, suponer una ventaja para el trabajador, al permitirle ahorrarse los tiempos de desplazamiento, o incluso prestar su servicio desde el lugar en el que posteriormente deba de prestar sus servicios de manera presencial. Comprendemos que mediante este requisito, lo que trataba de paliar el legislador es el problema del bajo rendimiento y productividad que se ha venido detectando en el sector

---

<sup>1151</sup> Véase DA cuarta del Proyecto de Teletrabajo.

público<sup>1152</sup>. Sin embargo, en una forma de trabajo como es el teletrabajo, en la que es factible controlar no solo la conexión de los trabajadores sino incluso realizar una vigilancia mucho más invasiva e intensiva que la presencial, resulta poco coherente implantar una medida tan estricta como la indicada. Por el contrario, hubiera sido más razonable imponer junto al registro horario un control basado no solo en el tiempo de trabajo, sino también en los resultados<sup>1153</sup>, por supuesto en aquellos puestos que fuese posible ya que, como hemos dicho, nos encontramos ante un ámbito de aplicación muy grande y, por tanto, divergente.

Por el contrario, se han omitido en este punto criterios que sí que consideramos que deberían de condicionar el acceso al teletrabajo como podrían ser: realizar y superar un control médico previo que permita garantizar que el desarrollo de la prestación del servicio mediante teletrabajo no afectará de manera relevante a la salud del trabajador o, como ya hemos indicado, superar un test o aportar un certificado que muestre que se dispone de los conocimientos técnicos suficientes para el desempeño del trabajo a distancia.

Un punto en el que el Proyecto de regulación del teletrabajo en el sector público va más allá que la normativa existente en el sector privado es en lo referente al establecimiento de criterios preferentes de acceso a esta forma de trabajo. Así, el art. 15 del Proyecto recoge un criterio de preferencia en el acceso del teletrabajo en el caso de personas víctimas de terrorismo o de violencia de género, aludiéndose también a la posibilidad de los distintos organismos públicos de establecer otros criterios de preferencia en la autorización de esta forma de trabajo, para lo cual se establece la necesidad de atender especialmente a posibles circunstancias de con discapacidad o de salud. El problema que podemos encontrar en este punto es que dicha posibilidad no se acompaña de medidas que permitan que esta se convierta en una vía para la

---

<sup>1152</sup> Véase Nota de prensa: “Los funcionarios con un desempeño profesional insuficiente van a estar bajo la lupa”, 2024, disponible en: <https://www.diaridetarragona.com/economia/economia-empresas/los-funcionarios-con-un-desempeno-profesional-insuficiente-van-a-estar-bajo-la-lupa-BC18293714> [Consultado el 02/05/2024]

<sup>1153</sup> Tendencia que, como vimos en apartados anteriores, ya se está fomentando en muchas CC.AA.

invisibilización de ciertos colectivos en la empresa. Es más, solo se ordena la necesidad de atender a la perspectiva de género, fijándose para ello un umbral máximo en la distribución por géneros de la plantilla de teletrabajadores, de modo que si se supera el mismo no se permitirá conceder más autorizaciones de teletrabajo. Sin embargo, nada se establece respecto al resto de posibles colectivos.

En cuanto a los medios a aportar por la Administración a las personas teletrabajadoras, de nuevo, alude únicamente de nuevo el Proyecto a los medios tecnológicos que resulten necesarios para el desempeño de su labor en esta modalidad de trabajo. Concretando esta norma en su art. 18 que la Administración deberá proporcionar al teletrabajador:

- Un equipo informático con tarjeta de datos, que será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial o una solución tecnológica equivalente.
- Las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o colaborativo y de ciberseguridad, que puedan precisarse para el desarrollo de sus funciones.

La duda que nos surge en este punto es que entiende la norma por «herramientas ofimáticas». Ante la ausencia de una definición, podemos acudir a la recogida por la RAE, en virtud de la cual por ofimática cabe entender “*automatización, mediante sistemas electrónicos, de las comunicaciones y procesos administrativos en las oficinas*”<sup>1154</sup>. Sobre la base de la misma, parece claro que no se incluyen los materiales de oficina y mobiliario que pueden resultar necesario para la prestación del servicio, cuestión que, de nuevo pone el acento de la obligación en materia de PRL, equivocadamente, en la persona teletrabajadora y no en la Administración. Del mismo modo, recoge esta norma que dicha aportación de medios tecnológicos “*no podrá suponer una duplicación de medios a disposición de la empleada o empleado, en función de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo*” y que el mismo “*será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial*”. Ello parece plantear la obligación del trabajador de trasladar continuamente dichos medios tecnológicos del lugar de teletrabajo

---

<sup>1154</sup> Véase RAE: “ofimática”, disponible en: <https://dle.rae.es/ofim%C3%A1tica>



al de trabajo presencial, con los problemas ergonómicos y de seguridad que ello puede plantear. Más dudas plantea si dentro de dichos medios se incluye o no la conexión a Internet, cuestión que, como hemos señalado ya, debería de recaer sobre el empresario al ser esta indispensable para la prestación del servicio mediante esta forma de trabajo<sup>1155</sup>.

Sobre el control del trabajo desempeñado a distancia, recoge la norma una serie de alusiones generales, obtusas y que realmente poco aportan sobre la forma en la que efectivamente dicho control se llevará a cabo y, sobre todo, cuáles serán sus límites. Así, el art. 22 del Proyecto viene a disponer que *“se podrán desarrollar actuaciones de vigilancia del cumplimiento de los requisitos, de la veracidad de las declaraciones emitidas, del desempeño real de las funciones asignadas en la prestación de servicios por teletrabajo y el cumplimiento de los objetivos establecidos, así como su impacto en el rendimiento de las distintas unidades”*. Para ello, se atenderá a los objetivos plasmados en el acuerdo de trabajo a distancia. El mayor problema que nos encontramos en este punto es que la norma afirma que *“los medios tecnológicos podrán ser utilizados, en su caso, como instrumento de control adicional, para verificar los tiempos de conexión y los trabajos remitidos”*. Sin embargo, no entra a delimitar cuando se usará dicha vía, a concretar una obligación de información previa a los trabajadores, a determinar cómo se llevará a cabo si los medios tecnológicos han sido aportados por el trabajador, etc. Es por ello que, con carácter previo a la aprobación definitiva de esta norma, debería el legislador a corregir esta cuestión, aclarando los límites que deben de asegurarse en la aplicación de las TICS para el control de la actividad de la persona teletrabajadora.

Por último, cabe alabar la obligación contenida en el art. 23.1 del Proyecto de evaluar periódicamente la satisfacción global y particular de todas las empleadas y empleados públicos que presten sus servicios a distancia. La única crítica que podemos hacer en este punto es la falta de concreción de un periodo concreto en el que realizar dicho control. Así, consideramos que sería razonable imponer la realización de un control al inicio de la prestación del servicio a distancia tras los primeros días o semanas de

---

<sup>1155</sup> Sobre esta cuestión se pronunció ya GALA DURÁN, C.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, cit., p. 83, en relación al contenido del art. 47 bis EBEP, siendo dicha interpretación extensible también a lo contenido en este punto en el Proyecto de Teletrabajo. Lo contrario, como ya señaló VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, cit., p. 245, puede suponer “convertir esta modalidad de prestación de servicios en un paradigma de precariedad”.

teletrabajo, y posteriormente otro al finalizar el mismo o cuando se produzca su revocación, suspensión o finalización.

### 3. Conclusiones parciales

Como ha podido extraerse del estudio realizado, el teletrabajo presenta un larga trayectoria en el marco de la Administración Pública, habiéndose producido el mayor desarrollo de su regulación legal a nivel autonómico, incluso tras la irrupción de la pandemia. Estas normas autonómicas contenían, desde hace décadas una regulación bastante completa y temprana a su tiempo. Ello precisamente hace que resulte más criticable el resultado plasmado en el art. 47 bis EBEP, no siendo, en nuestra opinión, justificable por la época en la cual se dictó la extrema generalidad y abundantes lagunas existentes en dicho precepto.

Esta situación, en cierta medida, puede ser corregida con la aprobación del Proyecto de Teletrabajo, sin embargo, el mismo también adolece de ciertos defectos que, para una correcta protección de los empleados públicos deberían de ser corregidos.

Así, el conjunto del análisis realizado permite sugerir las siguientes propuestas de *lege ferenda*:

- 1) Al utilizar la normativa legal el término «*trabajo a distancia*» y hablar de «*modalidades de teletrabajo*», resulta recomendable entrar a definir la noción de trabajo a distancia, como otra posible vía de desarrollo de la labor productiva fuera de la AA.PP.
- 2) Debería garantizarse legalmente que el teletrabajo no suponga un coste para las personas teletrabajadoras, debiendo recaer en la Administración Pública los costes directamente vinculados a la prestación del servicio.
- 3) En lo referente a la obligación de la Administración de facilitar a las personas trabajadoras los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva debería de incluirse también el material de oficina o bienes muebles necesarios (mesa, silla ergonómica, router, etc.). Ello puede hacerse bien mediante su dotación por la Administración o el establecimiento del abono de una determinada cuantía económica al trabajador para o por su adquisición.

- 4) Resulta necesario reforzar las obligaciones de información a los representantes de los trabajadores.
- 5) Ante la vinculación existente en este plano entre teletrabajo y conciliación de la vida personal y familiar, resulta necesario incluir medidas concretas que permitan evitar que el teletrabajo suponga un factor de discriminación por razón de género y, asimismo, de garantizar la corresponsabilidad.
- 6) La introducción del factor antigüedad como un posible criterio de acceso al teletrabajo puede suponer una forma de discriminación por razón de género o de edad y, además, resulta en nuestra opinión inútil, puesto que el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo no tiene por qué condicionar el correcto desempeño de la labor productiva mediante teletrabajo. Si ello se encuentra asociado a la falta de conocimiento del puesto de trabajo y sus tareas pueden adoptarse otras medidas, como es asignar un superior encargado de orientar a dicho trabajador, fijar la necesidad de superar una prueba, etc. Cabe recordar que el teletrabajo, aun cuando suponga un distanciamiento físico de los trabajadores no suponen una barrera de comunicación entre los mismos gracias al papel que en el mismo tienen las TICS.
- 7) Cabe concretar legalmente el plazo de aviso para la reversibilidad, concretando si deben de considerarse los días como hábiles o laborales.
- 8) La posibilidad de revertir o de imponer unilateralmente esta forma de trabajo debe de ser limitada legalmente, no bastando meramente con justificarlo bajo la concurrencia de “*supuestos excepcionales debidamente justificados*”. Debería de concretarse, aun cuando sea mediante un listado *numerus apertus*, los casos en los que concurre dicha excepcionalidad y la exigencia de justificar dichas causas ante los representantes de los trabajadores.
- 9) La imposibilidad de fraccionar la jornada de trabajo puede resultar excesivamente restrictiva, especialmente en aras de garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional. Cabría plantearse una más libre organización del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras, estableciendo unos periodos mínimos de trabajo presencial cuando las propias tareas o necesidades del servicio así lo requieran para garantizar la atención presencial.

- 10) Cabe reordenar y reagrupar las causas de suspensión, revocación, reversión y finalización del teletrabajo a dos solos supuestos: suspensión temporal del teletrabajo o extinción definitiva del mismo (sea a instancia de la Administración o de la persona trabajadora). Asimismo, cabe revisar dichas causas, siendo algunas de ellas excesivamente rígidas o gravosas para la persona trabajadora.
- 11) Cabe prestar mayor atención a aspectos nucleares en materia de teletrabajo, como son la desconexión digital, la protección de datos o la prevención de riesgos laborales. No basta con incluir la obligación de asistir a una formación inicial o de firmar un compromiso del conocimiento de la política de la empresa en dichas materias. Debe de garantizarse una formación periódica sobre dichas materias, un canal de comunicación al que pueda acudir la persona trabajadora ante posibles dudas o incidentes en dichas materias, medidas sancionadoras en caso de incumplimiento, etc.

Por el contrario, de la regulación contenida en el ámbito de la AA.PP., caben realizarse las siguientes recomendaciones que cabría incluir también en el ámbito privado:

- 1) Resulta sumamente adecuado al modelo empresarial imperante implementar un sistema de control basado en el cumplimiento y consecución de objetivos y no meramente en el tiempo de trabajo.
- 2) Del mismo modo, es positiva la inclusión de un listado de posibles causas de acceso preferente al teletrabajo, aun cuando sea de manera temporal o a modo de un listado *numerus apertus*.
- 3) Consideramos también positiva la creación de un plan individual de teletrabajo sobre el que plasmar el control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados por parte del trabajador.
- 4) Sostenemos necesario plantearse la posibilidad, al igual que ocurre en el sector público, de no exigir la realización de un mínimo de la jornada a distancia para permitir la aplicación de la normativa en materia de teletrabajo o restringir los

derechos condicionados a la prestación de una parte mínima de la jornada de trabajo a distancia.

- 5) Resulta recomendable incluir controles de satisfacción de la persona teletrabajadora, como hacen algunas normas autonómicas en el sector público.

## **CAPÍTULO VII. LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ITALIANO**

**SUMARIO.** CAPÍTULO VII. LA FIGURA DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ITALIANO. 1. Planteamiento general. 2. Una breve alusión a la figura del trabajo a domicilio en Italia. 3. El teletrabajo o trabajo a distancia en el marco jurídico italiano. 3.1. Un análisis desde la óptica del sector privado. 3.1.1. El Acuerdo interconfederal para la recepción del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo del año 2004. 3.1.2. La Ley número 68 de 12 de marzo de 1999. 3.1.3. El Decreto Legislativo número 66 de 8 de abril de 2003. 3.1.4. El Decreto Legislativo número 196 de 30 de junio de 2003. 3.1.5. El Decreto Legislativo número 81 de 9 de abril de 2008. 3.1.6. La Ley número 183 del 10 de diciembre de 2014. 3.1.7. El Decreto Legislativo número 80 de 15 de junio de 2015. 3.1.8. La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el sector privado. 3.2. El teletrabajo en la Administración Pública italiana. 3.2.1. La Ley n. 191 de 16 de junio de 1998. 3.2.2. El Decreto del presidente de la República n. 70 de 8 de marzo de 1999. 3.2.3. El Acuerdo Cuadro Nacional sobre el Teletrabajo en las Públicas Administraciones de 12 de julio de 1999. 3.2.4. Otras intervenciones normativas en materia de teletrabajo en el sector público italiano. 3.2.5. La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el empleo público. 4. La figura del «lavoro agile» en Italia: ¿Un trabajo a distancia de tercera generación? 4.1. El origen legal del «lavoro agile»: la Ley número 181 de 22 de mayo de 2017. 4.2. La pandemia del COVID-19: ¿Una expansión del «lavoro agile» o una desnaturalización del mismo? 5. Conclusiones parciales: medidas exportables desde un punto de vista legal y convencional en materia de «Telelavoro» y «lavoro agile» al sistema normativo español.

### **1. Planteamiento general**

Analizada en profundidad la evolución y configuración jurídico legal del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español, resulta necesario confrontar las diferencias y similitudes que este presenta con otros países vecinos.

En este sentido, cabe destacar que, en términos generales, la regulación del teletrabajo en los distintos países de la Unión Europea presentaba, especialmente antes de la pandemia, importantes similitudes<sup>1156</sup>. En concreto, hasta ese momento, dichos países podían ser agrupados en dos grupos diferenciados. Por un lado aquellos en los que existía un desarrollo legal expreso y diferenciado en materia de teletrabajo (entre los que cabe incluir, Bélgica, Bulgaria, Chequia, España, Alemania, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Croacia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia), y por otro aquellos donde no existía una regulación legal específica o en los que su normalización se venía realizando en el marco de diversas normas preexistentes relacionadas (como son Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Letonia y Suecia<sup>1157</sup>).

Pues bien, de entre los diversos ordenamientos jurídicos en los que ya existía una regulación específica en materia de teletrabajo antes de la irrupción de la pandemia, el seleccionado para realizar un análisis comparado es el italiano. Ello encuentra su justificación, entre otras posibles razones, en el similar desarrollo que desde un plano legal han sufrido las figuras del trabajo a domicilio y teletrabajo en ambos sistemas jurídicos<sup>1158</sup> y el importante peso que en ello ha presenta el contenido del AMET. Por otro lado, dicha elección también la ha propiciado el desarrollo normativo que en Italia se ha producido de la figura del «*lavoro agile*» (trabajo ágil en español), que, si bien no encaja con la forma de teletrabajo legalmente recogida en España, sí que puede alzarse como un punto de referencia adecuado para avanzar en el tratamiento jurídico de esta

---

<sup>1156</sup> Ello no resulta extraño si se tiene en cuenta que en el ámbito europeo existe, desde el año 2002 el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, siendo esta la única disposición (aun cuando carezca de fuerza normativa) específicamente promulgada en materia de teletrabajo en dicho nivel, y que ha sido la que ha marcado en buena medida el posterior desarrollo normativo acometido en los diversos países de la UE. No obstante, el hecho de que no exista ni tan siquiera un Directiva en el plano europeo en materia de teletrabajo ha contribuido a que la regulación específica de esta forma de trabajo presente también importantes particularidades en cada Estado Miembro, al haber sido objeto de un desarrollo específico por cada uno de los mismos. Al respecto *Cfr.* SIERRA BENÍTEZ, E. M.: “Los euroacuerdos colectivos y el teletrabajo en la Unión Europea”, en *El derecho a la negociación colectiva: "Liber Amicorum" Profesor Antonio Ojeda Avilés*, GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, pp. 511 y ss. Asimismo se indica en SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M., Y ARASANZ, J.: “Regulating telework in a post COVID-19 Europe”, European Agency for Safety and Health at Work, 2021, p. 24, disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

<sup>1157</sup> Véase SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M., Y ARASANZ, J.: “Regulating telework in a post COVID-19 Europe”, *cit.*, pp. 6-7.

<sup>1158</sup> Aun cuando, como veremos, llega un punto en el que ambos sistemas divergen de manera significativa.

materia en nuestro país y transitar, efectivamente, a un auténtico trabajo susceptible de ser prestado en cualquier momento y en cualquier lugar.

## 2. Una breve alusión a la figura del trabajo a domicilio en Italia

En Italia, al igual que en España, la prestación del servicio de manera remota no constituye una novedad fruto de la pandemia del COVID-19, sino que por el contrario, presentaba ya un extenso recorrido legal, jurisprudencial y doctrinal en Italia desde mediados de la década de los años noventa<sup>1159</sup>. En concreto, su primera manifestación la encontramos bajo la noción de trabajo a domicilio o «*lavoro a domicilio*».

La primera regulación legal del trabajo a domicilio en Italia como una forma de trabajo subordinado se reflejó en la «*Legge 13 marzo 1958, n. 264*<sup>1160</sup>» y, al igual que en el caso español, se buscó mediante la misma norma de manera efectiva aquellas formas de prestación del servicio fuera de los centros empresariales, que venían operando «*de facto*» en la práctica, desincentivando con ello posibles abusos empresariales mediante la extensión de la protección reconocida a los trabajadores por cuenta ajena también a este colectivo de trabajadores<sup>1161</sup>.

En el momento de la promulgación de dicha norma, la figura del trabajo a domicilio en España ya presentaba una larga trayectoria legal, al haber sido esta oficialmente introducida en nuestro marco jurídico legal en la década de los años veinte por medio del RD-ley de 26 de julio de 1926, y habiendo sido posteriormente objeto de múltiples reformas<sup>1162</sup>. La norma vigente en materia de trabajo a domicilio en España en el momento de promulgación de la ley italiana era el Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio. Ambas normas, recogen

---

<sup>1159</sup> Véase BETTI, E.: “Dal lavoro a domicilio allo smart working: continuità e discontinuità in una prospettiva storica e di genere”, en *Meridiana*, núm. 104, 2022, pp. 201-218.

<sup>1160</sup> Los antecedentes legales en Italia en esta materia pueden encontrarse recogidos en NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en *Il Codice Civile Commentario*, en SCHLESINGER, P. (Dir.) et al: *Il Codice Civile Commentario*, Milano, Giuffrè editore, 2000, pp. 3 y ss.

<sup>1161</sup> Cfr. GAROFALO, D.: “Legislazione in materia di lavoro: il lavoro a domicilio”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 2018, p. 131.

<sup>1162</sup> Al respecto véase en detalle el apartado segundo del Capítulo I del presente estudio.



una definición similar de esta forma de trabajo, aproximándose más la regulación italiana a esta que a la inicial regulación española en materia de trabajo a domicilio plasmada en la norma de 1926.

Cabe en este sentido partir subrayando la definición de trabajo a domicilio que la norma italiana introduce en su art. 1, entendiéndose esta que tendrán la consideración de trabajadores a domicilio “*las personas de ambos sexos que ejerzan en su propio domicilio o en locales de los que tengan disponibilidad -también con la ayuda de familiares, pero con exclusión de mano de obra asalariada- trabajo subordinado retribuido, por cuenta de uno o más empresarios, utilizando materias primas o accesorios y equipos propios o suministrados por el empresario*”<sup>1163</sup>. En ambas normas, constituye un requisito central el hecho de que el trabajo se preste en el domicilio, aludiéndose asimismo a la posibilidad de que este también sea prestado en otro lugar libremente elegido por el trabajador (en los términos recogidos en la norma española<sup>1164</sup>) o en otro local del cual tenga disponibilidad el mismo (en los términos plasmados en la norma italiana). También coinciden ambas regulaciones al introducir dentro de la noción de trabajo a domicilio el trabajo prestado por el trabajador individual y colectivamente, (englobando ambas normas<sup>1165</sup> bajo dicho término el trabajo prestado formando un taller de familia y, añadiendo expresamente la española, el prestado con otros trabajadores de la empresa<sup>1166</sup>) siempre y cuando, y este es otro punto de coincidencia, dichos locales no fuesen propiedad del empresario o patrono<sup>1167</sup>.

---

<sup>1163</sup> Art. 1 Legge 13 marzo 1958, n. 264: “*Sono considerati lavoratori a domicilio agli effetti della presente legge, le persone di ambo i sessi che eseguono nel proprio domicilio o in locali di cui abbiano la disponibilita' -anche con l'aiuto dei familiari, ma con esclusione di mano d'opera salariata- lavoro subordinato comunque retribuito, per conto di uno o piu' imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o fornite dall'imprenditore*”.

<sup>1164</sup> Cfr. Art. 114 Decreto de 31 de marzo de 1944.

<sup>1165</sup> Cfr. Art. 116 Decreto de 31 de marzo de 1944 y Art. 1 Legge 13 marzo 1958, n. 264.

<sup>1166</sup> Cfr. Art. 116.2 Decreto de 31 de marzo de 1944. Cabe señalar que no ocurre así en la norma italiana, en la cual expresamente se dispone que los trabajadores a domicilio no podrán valerse de la ayuda de intermediarios o mediadores, cualquiera que sea su denominación. Cfr. Art. 2 Legge 13 marzo 1958, n. 264.

<sup>1167</sup> Art. 1 Legge 13 marzo 1958, n. 264: “*Non sono considerati lavoratori a domicilio le persone di ambo i sessi che eseguono, nelle condizioni di cui al primo comma, lavori in locali di pertinenza dell'imprenditore stesso, anche se per l'uso di tali locali o dei mezzi di lavoro in essi esistenti, corrispondono all'imprenditore un compenso*”. En la normativa española véase art. 115 Decreto de 31 de marzo de 1944.

De igual modo, ambas normas excluyen de su ámbito subjetivo de aplicación el trabajo por cuenta propia<sup>1168</sup>.

No obstante, puede encontrarse un punto de desencuentro importante entre ambas, y es que mientras que en la normativa española se recoge como requisito esencial que este trabajo sea prestado “*sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaje, ni de representante suyo*”<sup>1169</sup>, en la norma italiana se omite toda alusión a esta cuestión, acercándose en este sentido más a las primeras manifestaciones legales del trabajo a domicilio en nuestro plano nacional, ya que desde el año 1931 este rasgo se ha encontrado presente en todas las normas promulgadas en España en esta materia hasta el año 2012 en el que con la transición de la noción de trabajo a domicilio a aquella de trabajo a distancia se suprimió dicho rasgo.

Otro punto en el que puede encontrarse una regulación similar es en materia salarial, donde ambas normas vienen a establecer una serie de garantías mínimas, aludiendo en el caso italiano a la necesidad de retribuir al trabajador a domicilio con la cantidad recogida en los convenios colectivos o, en su defecto, por pactos entre las partes<sup>1170</sup>. Mientras que la normativa española obliga de manera directa a retribuir dichos trabajadores, como mínimo, la cuantía que resultase aplicable a un trabajador de capacidad media e igual categoría o semejante presencial<sup>1171</sup>. No obstante, cabe señalar que en este punto la normativa española se muestra más extensa, entrando incluso a diferenciar el caso de que la retribución se abonase sobre la base de la jornada de trabajo o por trabajo a destajo o en base al número de unidades producidas.

---

<sup>1168</sup> Cfr. Art. 115 Decreto de 31 de marzo de 1944 y Art. 12 Legge 13 marzo 1958, n. 264. Precisamente la expresa referencia al carácter subordinado del trabajo a domicilio en la norma italiana fue uno de los puntos que, a juicio de la doctrina, condenó a la inaplicabilidad de la norma para el colectivo que en principio se buscó proteger mediante su promulgación, haciendo en consecuencia que la norma precedente a esta, el art. 2128 del Codice Civile -en adelante Cc-, siguiese resultando residualmente aplicable en esta materia. Sobre esta cuestión en NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio” en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., pp. 23 y 25.

<sup>1169</sup> Cfr. Art. 114 Decreto de 31 de marzo de 1944.

<sup>1170</sup> Véase Art. 6 Legge 13 marzo 1958, n. 264: “*I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio dovranno essere retribuiti con tariffe di cottimo pieno risultanti da contratti collettivi di categoria o, in mancanza di questi, da pattuizioni preventive fra le parti, approvate dalla Commissione provinciale di cui all'art. 3*”.

<sup>1171</sup> Cfr. Art. 118 Decreto de 31 de marzo de 1944.

Asimismo, recogen ambas normas una hoja o libro de control de las condiciones o especificaciones de esta forma de trabajo, en el que se exige recoger, entre otros aspectos, la cantidad de trabajo a realizar, la fecha en la que se le entregue al trabajador, valor de los materiales suministrados, etc., mostrándose más extensa en este punto la normativa italiana, la cual exige expresamente que se recoja, entre otros aspectos, la descripción del trabajo a realizar, la cantidad de material entregado, la fecha y la hora de la entrega del trabajo realizado, etc.<sup>1172</sup>, permitiendo todo ello llevar a cabo un control más exhaustivo del trabajo prestado por el trabajador<sup>1173</sup>. No obstante, omite la norma italiana toda referencia al horario de trabajo y a la igualdad de derechos de las personas trabajadoras sujetas a trabajo a domicilio<sup>1174</sup>, cuestiones ambas clave si se tiene en cuenta que, tanto en España como en Italia, esta forma de trabajo resultaba predominante en el colectivo femenino y propiciaba una prolongación de la jornada de trabajo<sup>1175</sup>.

En el marco jurídico italiano esta norma fue derogada y sustituida por la «*Legge 18 dicembre 1973, n. 877*», siendo esta la actualmente vigente, mientras que en España en dicho momento seguía vigente el Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio, no siendo hasta el 1976 cuando concurra la siguiente modificación normativa española de mano de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

---

<sup>1172</sup> Véase Art. 10 Legge 13 marzo 1958, n. 264: “*Il lavoratore a domicilio,...deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo che deve contenere la data e l'ora di consegna del lavoro affidato dall'imprenditore, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati; la indicazione della misura della retribuzione, dell'ammontare delle eventuali anticipazioni nonché la data e l'ora della riconsegna del lavoro eseguito, la specificazione della qualità e quantità di esso, degli altri materiali eventualmente restituiti e l'indicazione della retribuzione corrisposta, dei singoli elementi di cui questa si compone e delle singole trattenute*”.

<sup>1173</sup> Ello puede verse en el establecimiento de otras medidas de control adicionales como es el establecimiento de un «*libro matricola*» exigido al empresario y en el que debe de contar todas las características de dicha relación de trabajo. Véase Art. 9 Legge 13 marzo 1958, n. 264.

<sup>1174</sup> Ambas cuestiones pueden verse reguladas en el marco español en los arts. 117 y 118 Decreto de 31 de marzo de 1944, en este último precepto, se reconoce concretamente la igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

<sup>1175</sup> Al respecto véase BETTI, E.: “*Dal lavoro a domicilio allo smart working: continuità e discontinuità in una prospettiva storica e di genere*”, en *Meridiana*, núm. 104, 2022, pp. 204 y ss.

En el marco de la «*Legge 18 dicembre 1973, n. 877*», cabe partir subrayando que esta recoge la noción de «*subordinación*» en la definición del trabajador a domicilio<sup>1176</sup>. Entendiendo esta norma por tal aquel que, “*con vínculo de subordinación, realiza en su propio domicilio o en locales a su disposición*<sup>1177</sup>, también con la ayuda accesoria de miembros de su familia que vivan con él y a su cargo, pero excluyendo la mano de obra asalariada y los aprendices, trabajos remunerados por cuenta de uno o varios empresarios, utilizando materias primas o accesorios y equipos propios y del empresario, aunque se suministren a través de terceros<sup>1178</sup>”. A estos efectos, se añade también una referencia expresa a cuando concurre dicha subordinación, alejándose -y así se recoge expresamente- de lo dispuesto en esta materia en el «art. 2094 del Codice Civile<sup>1179</sup>». En concreto, entiende que existe subordinación “*cuando el trabajador a domicilio esté obligado a observar las instrucciones del empresario en cuanto a la forma de ejecución, características y requisitos de los trabajos a realizar en la ejecución parcial, finalización o transformación completa de los productos objeto de la actividad del empresario*<sup>1180</sup>”.

Por otro lado, se incorpora un extenso art. 2 mediante el cual se excluye la posibilidad de que determinadas actividades sean prestadas de manera remota en el

---

<sup>1176</sup> Esta, no obstante, no constituye una novedad, habiendo sido ya incorporada dicha modificación por primera vez en el «*Regolamento concernente l'applicazione della legge 13 marzo 1958, n. 264, sulla tutela del lavoro a domicilio*».

<sup>1177</sup> Precisamente fue señalado positivamente por la doctrina italiana el hecho de que esta norma pusiese el acento en la elección del lugar del desarrollo de la actividad productiva a distancia no en elementos de carácter voluntarista (como sí hace la norma española o el Convenio núm. 177 OIT al aludir a la posibilidad de prestar el servicio en el domicilio del trabajador o lugar libremente elegido por este) sino en el consenso o acuerdo entre las partes. Al respecto véase NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., pp. 68 y 69.

<sup>1178</sup> Cfr. Art. 1 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi*”.

<sup>1179</sup> A estos efectos, recoge el art. 2094 Codice Civile: “*E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”.

<sup>1180</sup> Cfr. Art. 1 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*...quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente*”.

domicilio de trabajador, como es, el caso de aquellas que implican el uso de sustancias o materiales nocivos o peligrosos para la salud del trabajador y su familia<sup>1181</sup>.

Resulta también llamativa la exclusión expresamente incorporada mediante esta norma de la posibilidad de que las empresas que participen en programas de reestructuración, reorganización y reconversión que hayan provocado despidos o suspensiones de empleo recurran a esta forma de trabajo en el periodo de un año a partir del último despido y del final de la suspensión, respectivamente<sup>1182</sup> y en el mismo sentido, cuando se haya producido una cesión de maquinaria y equipos transferidos fuera de la empresa y se pretenda por medio de esta vía proseguir un trabajo para el que había organizado sus propios departamentos con trabajadores contratados por ella<sup>1183</sup>.

También se refuerza por medio de esta norma la exclusión, ya contenida en la que le antecede, de que el trabajador a domicilio pueda prestar sus servicios en grupo o de manera conjunta a otros trabajadores de la empresa (a diferencia de lo recogido, tal y como hemos visto, en este punto en la normativa española). Así, al recoger la prohibición de que el trabajador se valga de intermediarios o mediadores, añade esta norma lo siguiente: “*se prohíbe a los empresarios de trabajadores a domicilio utilizar los servicios de corredores o intermediarios, cualquiera que sea su denominación, que, junto con las personas a las que han encomendado el trabajo a domicilio, se consideran a todos los efectos empleados del empresario por cuya cuenta y en cuyo interés han realizado sus actividades*”<sup>1184</sup>.

---

<sup>1181</sup> Cfr. Art. 2 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari*”. En términos similares puede verse en la normativa española en materia de trabajo a domicilio del año 1944, en cuyo art. 114 se excluye de dicha forma de trabajo aquellas actividades consideradas peligrosas o insalubres conforme a la legislación legal, pero solo en el caso de encontrarnos ante mujeres y niños.

<sup>1182</sup> Cfr. Art. 2 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni*”.

<sup>1183</sup> Cfr. Art. 2 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*...quando risulti che la richiesta di lavoro da eseguirsi a domicilio viene fatta a seguito di cessione - a qualsiasi titolo - di macchinari e attrezzature trasferite fuori dell'azienda richiedente e che questa intenda in tal modo proseguire lavorazioni per le quali aveva organizzato propri reparti con lavoratori da essa dipendenti*”.

<sup>1184</sup> Cfr. Art. 2 Legge 18 dicembre 1973, n. 877: “*E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle*

Finalmente, se aprecia también un cambio y desarrollo en materia salarial, suprimiendo la posibilidad anteriormente prevista en la norma italiana de que, en ausencia de Convenio Colectivo aplicable, resultase aplicable lo pactado por las partes y previamente aprobado por la «*commissione provincia*». En la nueva norma, en ausencia de convenio aplicable, resultará aplicable de manera directa lo establecido por una comisión a nivel regional<sup>1185</sup>.

Cabe subrayar especialmente como por medio de esta norma se calificó el trabajo a domicilio en el marco jurídico italiano como una relación laboral de carácter especial<sup>1186</sup>, tratamiento que venía siendo el aplicado en España desde el año 1944 en esta materia y expresamente reconocido en nuestro país por medio de la aprobación de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Hasta este punto, puede apreciarse un tratamiento cercano en materia de trabajo a domicilio por ambos sistemas jurídicos. Incluso en lo que respecta a la adopción de las disposiciones promulgadas a nivel internacional, no habiendo ratificado tampoco ninguno de los dos países el Convenio nº 177 OIT en el momento de su aprobación. Sin embargo, a partir de dicho momento pueden apreciarse dos eventos que marcaron el distanciamiento de ambos marcos jurídicos.

El primero de ellos tuvo lugar en el año 1980, momento en el cual, con la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo a domicilio deja de ostentar la condición legal de relación laboral de carácter especial.

No obstante, y pese a las modificaciones parciales acometidas en ambos sistemas normativos desde dicho momento<sup>1187</sup>, el evento que marco la total divergencia en el

---

*quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività”.*

<sup>1185</sup> Cfr. Art. 8 legge 18 dicembre 1973, n. 877.

<sup>1186</sup> Véase GAROFALO, D.: “Legislazione in materia di lavoro: il lavoro a domicilio, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, cit., p.133.

<sup>1187</sup> Para las modificaciones operadas en materia de trabajo a domicilio en España véase el Capítulo 1 de este estudio. En lo referente al sistema normativo italiano, se acometieron desde dicho momento las siguientes modificaciones de su contenido: en el marco de la «*Legge 16 dicembre 1980, n. 858. Interpretazione autentica e modificazione dell'articolo 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, recante nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio.*»; «*D.Lgs. 9 settembre 1994, n. 566. Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio*» y, especialmente en el marco del «*D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la*

tratamiento jurídico del trabajo a domicilio en ambos países fue aquel ocasionado por la aprobación en España del RDL 3/2012, al sustituir el mismo la noción de trabajo a domicilio por el concepto de trabajo a distancia, que dada su amplitud, permitía englobar tanto aquellas formas de trabajo remoto más rudimentarias y manuales propias del trabajo a domicilio como aquellas más modernas ligadas al uso de las TICS. No siendo hasta el año 2020, por medio del RDTD, cuando se diferencie propiamente entre teletrabajo y trabajo a distancia.

En definitiva, en España a partir del año 2012 se elimina de la normativa legal toda alusión al trabajo a domicilio, pasando a englobarse esta forma de trabajo en la noción de trabajo a distancia.

Sin embargo, no ocurrió así en el marco jurídico italiano, en el cual la incorporación de aquellas más modernas formas de trabajo remoto coexistieron con la regulación existente en materia de trabajo a domicilio, permaneciendo esta forma de trabajo vigente junto a aquellas de teletrabajo y trabajo ágil.

### **3. El teletrabajo o trabajo a distancia en el marco jurídico italiano**

#### 3.1. Un análisis desde la óptica del sector privado

El tratamiento jurídico legal del teletrabajo o del trabajo a distancia se ha encontrado caracterizado en Italia por una práctica total ausencia de un efectivo y concreto desarrollo normativo, especialmente en el ámbito privado donde la doctrina ha venido criticando el tratamiento jurídico legal “desorganizado y heterogéneo<sup>1188</sup>” del que ha adolecido esta figura.

El origen de esta situación podemos situarlo, al igual que en el caso español, en el propio modelo productivo y social predominante en Italia en la década de los años

---

*perequazione Tributaria*», el cual vino a suprimir numerosos aspectos en el marco de la regulación del trabajo a distancia y, en particular, de los aspectos reseñados en este apartado, la prohibición de acogerse a esta forma de trabajo cuando se hubiese producido una cesión de maquinaria y equipos transferidos fuera de la empresa.

<sup>1188</sup> Cfr. D'ADDIO, F.: “ Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm.4, 2017, pp. 1008-1009

noventa<sup>1189</sup>, marcado por un sistema productivo de carácter fordista<sup>1190</sup> en el que, en consecuencia, todas aquellas formas de trabajo que se salían de dichos esquemas contractuales eran consideradas a todas luces como «atípicas<sup>1191</sup>».

Como consecuencia de ello, pese al esfuerzo acometido en Italia por la doctrina<sup>1192</sup>, no será hasta la promulgación del AMET en el plano europeo cuando se incorpore expresamente una definición de teletrabajo en Italia, concretamente (como se verá en el siguiente apartado), mediante su trasposición mediante el «*Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro" del año 2002*».

### 3.1.1. *El Acuerdo interconfederal para la recepción del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo del año 2004*

Al igual que en España, fue la aprobación del AMET en el año 2002, lo que impulsó a los distintos Estados Miembro de la UE en general a dar un paso en lo que respecta a la normalización del teletrabajo.

En concreto, en Italia ello se reflejó en la aprobación del «*Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro*» del año 2004, mediante

---

<sup>1189</sup> Definido por la doctrina como un “país conservador en cuanto a innovación en las condiciones de trabajo”. Al respecto véase DI NICOLA, P.: “Contrattare il telelavoro” en *Lavoro e diritto*, núm. 3, 1997, p. 512.

<sup>1190</sup> GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 1004.

<sup>1191</sup> *Vid.* BERTOLINI, S., FULLIN, G. Y PACETTI, V.: “Il lavoro da remoto tra terziarizzazione, digitalizzazione e trasformazioni delle relazioni di impiego”, en *Meridiana*, núm. 104, 2022, p. 20.

<sup>1192</sup> Así, algunos autores habían tratado de aportar una definición a esta forma de trabajo ya en la década de los años noventa. Entre otros, BATTISTA, L.: “Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo”, en *giust. civ.*, núm. 11, 1998 [Recurso de acceso online], definió el trabajo a distancia como “quell'attività che una persona fisica o giuridica può svolgere in favore di un datore di lavoro e/o committente, mediante l'utilizzo di una postazione di lavoro installata presso il suo domicilio od anche in un locale di cui abbia la disponibilità, collegandosi con altri teleoperatori e/o con la memoria centrale di un elaboratore, ubicato presso la sede dell'azienda”.



el cual adquirió el AMET eficacia jurídica en el marco del ordenamiento jurídico italiano<sup>1193</sup>.

Sin embargo, también en Italia dicha trasposición se llevó a cabo prácticamente mediante una reproducción literal del contenido del AMET, siendo (en los términos recogidos por la doctrina) leves<sup>1194</sup> los puntos en los que se entra a desarrollar el contenido del mismo<sup>1195</sup>. No obstante, un análisis comparado pone de manifiesto como muchos de los puntos objeto de desarrollo por el acuerdo Interconfederal italiano y los términos utilizados para ello, proporcionan un tratamiento mucho más detallado en materia de teletrabajo que el que resultó de la aprobación del AICN 2003 en España. Es por ello que, en este punto, se destacarán aquellos aspectos más relevantes de este acuerdo desde un punto de vista comparado con aquel promulgado en España en las mismas fechas.

Cabe partir subrayando como, también en Italia, dicho texto comienza recogiendo una declaración de intenciones en la que se subrayó las bondades inherentes al teletrabajo en aspectos claves como son la modernización de la organización del trabajo, en materia de conciliación, en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, etc<sup>1196</sup>.

Tras lo cual, se entra a recoger (en términos literales), la definición de teletrabajo contenida en el AMET, añadiendo el acuerdo italiano expresamente una breve noción de

---

<sup>1193</sup> D'ADDIO, F.: “ Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., pp. 1015-1016.

<sup>1194</sup> *Ibidem*, pp. 1008-1009.

<sup>1195</sup> Críticamente sobre dicho Acuerdo se han pronunciado SERRANI, L. Y TIRABOSCHI, M.: “Il futuro del telelavoro in Italia” en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015 [recurso de acceso digital], indicando que “la lettura dell'accordo interconfederale del 2004, infatti, indica che le parti sociali hanno pedissequamente recepito punto per punto le linee guida e le previsioni dell'accordo quadro europeo del 2002 a partire dalla definizione di telelavoro così come per tutti gli altri aspetti dell'accordo quadro relativi allo standard di tutela”.

<sup>1196</sup> Véase el Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “*Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati; Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro...*”

teletrabajador, definiendo este como aquel que desarrolla teletrabajo en los términos en dicha norma establecidos.

Uno de los puntos donde puede encontrarse cierto desarrollo del contenido del AMET es en relación al principio de voluntariedad. En particular, se parte concretando la información escrita que, en la celebración del acuerdo de trabajo a distancia, debe de facilitar el empresario al trabajador, señalando entre otros aspectos el convenio colectivo aplicable, la unidad o centro de trabajo de adscripción del trabajador, etc. No obstante, cabe señalar que dichas concreciones no aportan realmente ningún contenido adicional al ya recogido en el AMET, ya que todo ello se encuentran ya previsto expresamente o es enmarcable en las categorías generales de la Directiva 91/533/CEE a la que ya remite expresamente el AMET en esta materia. Entrando propiamente a desarrollar el principio de voluntariedad, recoge el acuerdo italiano las siguientes previsiones específicas y adicionales al contenido del AMET:

*“Si el teletrabajo no está incluido en la descripción inicial del puesto de trabajo y si el empresario ofrece la posibilidad de teletrabajar, el trabajador puede aceptar o rechazar esta oferta.*

*Si el empleado expresa su deseo de trabajar como teletrabajador, el empresario podrá aceptar o rechazar la solicitud.*

*El paso al teletrabajo, considerando que sólo implica la adopción de un modo diferente de realizar el trabajo, no afecta por sí mismo a la condición de teletrabajador. La negativa del trabajador a optar por el teletrabajo no constituye, por sí misma, causa de extinción de la relación laboral ni altera los términos de la misma.*

*Si el teletrabajo no está incluido en la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual y/o colectivo. La reversibilidad podrá implicar la vuelta al trabajo en las instalaciones del empresario a petición de éste o del trabajador<sup>1197</sup>”.*

---

<sup>1197</sup> Véase el Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il

Desde un punto de vista comparado, cabe señalar que estas adiciones realizadas por el acuerdo Interconfederal italiano coinciden en su totalidad con aquellas previstas en este punto en el AINC 2003 español<sup>1198</sup>.

A partir de este punto, no entra el AINC 2023 a desarrollar ninguno de los puntos restantes del AMET (a saber, protección de datos personales, salud y seguridad, etc.) limitándose a remitir al texto del mismo expresamente recogido en el marco de dicho acuerdo. Sin embargo, en el acuerdo Interconfederal italiano sí podemos encontrar el desarrollo de muchos de dichos aspectos.

El primero de ellos, es el referente a la protección en materia de datos personales. No obstante, en nuestra opinión, el desarrollo acometido en este punto no aporta ningún elemento de protección relevante y adicional en materia de teletrabajo a lo ya contenido en el AMET<sup>1199</sup>. En concreto, la ampliación acometida en este punto se limita, en primer término, en especificar que las medidas de protección de datos deben proteger específicamente el «*software*», la obligación del empresario de informar al teletrabajador de todas las normas legales y empresariales aplicables en dicha materia, la responsabilidad del trabajador de respetar dichas normas y, finalmente, una llamada a la negociación colectiva en lo referente a las posibles restricciones en el uso de los medios de trabajo o de internet y las sanciones inherentes a ello<sup>1200</sup>.

---

*datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. 4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta. 5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo. 6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore".*

<sup>1198</sup> Sobre el contenido de este véase Capítulo 1.

<sup>1199</sup> Esta opinión, ha sido reflejada también por la doctrina italiana no en este punto en particular, sino de en general todo el contenido de dicho acuerdo. Véase TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, Nápoles, Editoriale Scientifica, 2021, p. 174.

<sup>1200</sup> Véase art. 4 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: "1. Il datore di lavoro a la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software... 2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. 3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole. 4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore,

El siguiente punto objeto de desarrollo es aquel referente a los instrumentos de trabajo. En este caso, sí pueden apreciarse concreciones que resultan especialmente necesarias en materia de teletrabajo. En concreto, parte dicho artículo especificando la necesidad de que todos los aspectos referentes a los instrumentos de trabajo y a los costes sean objeto de concreción al inicio del desarrollo de la actividad productiva mediante teletrabajo<sup>1201</sup>. Dicha previsión, aun habiendo sido recogida en términos potestativos, se acerca a la obligación actualmente recogida en España en materia de teletrabajo de plasmar en el acuerdo de trabajo a distancia, antes del comienzo de la prestación del servicio, un listado de los medios y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva y la delimitación y cuantificación de los gastos ocasionados por ello al trabajador y abonables por el empresario<sup>1202</sup>. Asimismo concreta el acuerdo que, en caso de encontrarnos además ante un teletrabajador regular, será responsabilidad del empresario la compensación de los gastos directamente derivados del trabajo y en particular aquellos relativos a las comunicaciones<sup>1203</sup>.

Otro aspecto expresamente recogido por el acuerdo, y en el que guarda silencio tanto el AMET como el AINC 2003, es aquel referente al necesario soporte técnico que, como consecuencia de la propia naturaleza de esta forma de trabajo, puede necesitar el teletrabajador para un adecuado desarrollo de la actividad productiva<sup>1204</sup>. Responsabilidad que, en el acuerdo Interconfederal italiano, se atribuye expresamente la

---

*in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva”.*

<sup>1201</sup> Véase art. 6.1 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “*Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi...*”.

<sup>1202</sup> Cfr. Art. 7 LTD.

<sup>1203</sup> Véase el art. 6.3 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “*Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione*”..

<sup>1204</sup> Sobre esta cuestión ya se pronunciaron críticamente PURCALLA BONILLA, M.A. Y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, en *Actualidad laboral*, núm. 2, 2013 [Recurso de acceso digital], señalando la necesidad ya en dicho momento de que la negociación colectiva entrase a resolver este y otros interrogantes.

al empresario<sup>1205</sup>. De igual modo, dichos problemas técnicos pueden terminar por impedir la prestación del servicio a distancia, cuestión que sin embargo no venía prevista tampoco ni en el marco español ni el propio AMET. Es por ello que, en el acuerdo Interconfederal se prevé (aun sin incorporar tampoco medidas que permitan efectivamente solventar dicha problemática) la obligación del teletrabajador de notificarlo de manera inmediata a la empresa<sup>1206</sup>. Por último, se impone al teletrabajador la obligación de garantizar un adecuado tratamiento de los equipos facilitados por el empresario y, asimismo, de no difundir material ilegal por medio del uso de internet<sup>1207</sup>.

En el artículo 7, referente a la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, también pueden apreciarse puntos de divergencia respecto al contenido del AMET y del AINC 2003, no obstante en este caso nada aportan a la protección del trabajador al limitarse a reiterar la obligación del empresario de informar al teletrabajador sobre las políticas empresariales en dicha materia y del teletrabajador de respetarlas<sup>1208</sup>.

A continuación, entra el acuerdo italiano en su artículo 8 a concretar aspectos sobre la organización de esta forma de trabajo. Punto en el cual, merece especial referencia la llamada realizada por el mismo al empresario en lo referente a la adopción de medidas destinadas a prevenir el aislamiento que el teletrabajador puede sufrir como consecuencia de la sujeción a esta forma de trabajo<sup>1209</sup>. Esta cuestión, resulta, a nuestro parecer, no solo positiva sino sumamente precoz en la ordenación del teletrabajo, puesto a que, pese a ser uno de los riesgos que tradicionalmente han sido objeto de crítica en materia de

---

<sup>1205</sup> Véase el art. 6.4 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa”*.

<sup>1206</sup> Véase el art. 6.6 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti”*.

<sup>1207</sup> Véase el art. 6.7 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet”*.

<sup>1208</sup> Véase el art. 7.2 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza”*.

<sup>1209</sup> Véase el art. 8.3 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda”*.

teletrabajo, ninguna norma legal en España había venido haciendo alusión al mismo. Ni tan siquiera la LTD aprobada en España en fechas recientes alude a esta importante problemática. No obstante, también en este caso el acuerdo italiano peca de prudencia, limitándose a realizar dicho llamamiento pero sin acompañarlo de medidas concretas que de manera efectiva permitan abordar el mismo.

En materia de formación, puede también detectarse una ligera ampliación del contenido del AMET, señalando en este punto el acuerdo italiano que, junto a la necesaria formación del trabajador debe de preverse también la del supervisor directo del mismo y sus compañeros<sup>1210</sup>, concreción que, si bien a nuestro parecer puede presentar una autentica utilidad (dadas las particularidades inherentes a esta forma de trabajo) adolece de una excesiva generalidad, habiendo sido necesario concretar los aspectos concretos en los que debe de centrarse dicha formación.

Por último, puede encontrarse también una ampliación relevante respecto al contenido del AMET y del AINC 2003, en el marco de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Así, tras plasmar el principio general de la igualdad de derechos, también en el plano colectivo, de los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, se entra a desarrollar en que consiste dicha igualdad<sup>1211</sup>. Así, se indica que a los teletrabajadores se le aplicarán las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en el marco de las elecciones de los representantes de los trabajadores. Asimismo, que estos serán tenidos en cuenta en el cálculo para la elección de los órganos de representación<sup>1212</sup>. Otro punto relevante, es aquel referente al centro de adscripción del trabajador, especialmente en el caso del teletrabajo íntegramente prestado a distancia, ya que ello incidirá de manera directa en todas las cuestiones hasta ahora enunciadas. Es por ello que el acuerdo concreta la necesidad de que la unidad productiva de adscripción del trabajador sea concretada

---

<sup>1210</sup> Véase el art. 9.2 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione”*.

<sup>1211</sup> Véase el art. 10.2 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste”*.

<sup>1212</sup> Véase el art. 10.3 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: *“I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismo di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi”*.

“*desde el inicio*<sup>1213</sup>”. No obstante, la elección terminológica en este punto resulta criticable, puesto que el teletrabajo puede plantearse tanto al inicio de la relación laboral como una vez ya iniciada esta, pudiéndose en este último caso producirse una variación del lugar de adscripción del trabajador, incluso por propia petición del mismo. Es por ello que, para mayor claridad habría sido necesario concretar la necesidad de delimitar el centro de trabajo de adscripción en el momento de tránsito o inicio de la prestación del servicio mediante teletrabajo. Por último, se recoge expresamente que los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados en lo referente a la introducción del teletrabajo<sup>1214</sup>.

Sin embargo, pese al alentador inicio que, en los términos indicados, representaba dicho acuerdo en cuanto a la posible evolución y desarrollo del teletrabajo en Italia, ello no se tradujo en los años siguientes en la promulgación de una norma específica en materia de trabajo a distancia o de teletrabajo en el sector privado. Por el contrario, tal y como veremos, el siguiente impulso normativo que se produjo en materia de trabajo a distancia en dicho ámbito no tendría lugar hasta el año 2017 y en términos complementemente diversos a los acontecidos en España, promulgándose en dicho año la norma reguladora del «*lavoro agile*» en Italia, forma de trabajo que, si bien puede coincidir con el teletrabajo, no tiene por qué hacerlo necesariamente. Es por ello que parte de la doctrina italiana ha venido destacando que ambas constituyen “*species del genus* trabajo a distancia, parcialmente coincidentes<sup>1215</sup>”. Como consecuencia de ello, tal y como

---

<sup>1213</sup> Véase el art. 10.4 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “*L’unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall’inizio*”.

<sup>1214</sup> Véase el art. 10.5 del Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro: “*5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all’introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi*”.

<sup>1215</sup> En este sentido ALES, E., ELMO, M. G. Y ESPOSITO, M.: “Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 961. No obstante, cabe destacar que tampoco en este punto existe un consenso, existiendo autores que entran a definir estas formas de trabajo en términos de contención o superposición de una sobre la otra. Al respecto véase SANTORO PASSARELLI, G.: “Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione”, en *Biblioteca ‘20 Maggio*, núm 1, 2017, p. 281. Un análisis detallado sobre esta cuestión puede encontrarse en TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., pp. 435 y ss.

veremos, fue el trabajo ágil y no el teletrabajo<sup>1216</sup>, a diferencia de lo ocurrido en España, la medida utilizada (con ciertos matices) para paliar las graves consecuencias ocasionadas por la pandemia en el año 2020<sup>1217</sup>, explicando ello también que en Italia esta no supusiese un punto de inflexión de la regulación legal del teletrabajo, no existiendo en el sector privado, en consecuencia, tampoco actualmente ninguna norma específica reguladora del teletrabajo o trabajo a distancia en Italia, cubriendo dicho vacío normativo aquellos preceptos legales que de soslayo y de manera aluvional han entrado a normar determinados aspectos de dicha forma de trabajo<sup>1218</sup> y, especialmente, la negociación colectiva<sup>1219</sup>.

### 3.1.2. La Ley número 68 de 12 de marzo de 1999

Uno de los primeros pasos dados en Italia en materia de teletrabajo lo podemos encontrar, llamativamente, en la «*Legge 12 marzo 1999, n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili*». Mediante esta norma, además de aludir junto a la tradicional figura del trabajo a domicilio a la más moderna noción de teletrabajo, se incorporó legalmente la posibilidad de instaurar el teletrabajo como posible vía de inserción laboral de las

---

<sup>1216</sup> No obstante, en este punto cabe destacar la crítica que ello ocasionó en la doctrina iuslaboralista italiana, sosteniendo, entre otros, GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., pp. 1005-1006; que durante pandemia “el legislador -con medidas gubernativas de emergencia, no sujetas a discusión parlamentaria- ha recomendado encarecidamente la adopción del trabajo remoto (denominándolo de manera impropia trabajo ágil) en el sector privado”, no pudiendo sin embargo, según dichos autores, esta ni en las nociones de «telelavoro» ni de «lavoro agile» italiano tanto por su rigidez como por el hecho de que “mientras que el teletrabajo y el trabajo ágil se basan en el consenso entre las partes, el trabajo remoto «de emergencia» puede ser impuesto unilateralmente por el empresario, con la finalidad de simplificar el acceso”.

<sup>1217</sup> Sobre esta cuestión puede verse, entre otros, OGRISEG, C.: “Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell’impresa”, en *Labour and Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021, p. 37.

<sup>1218</sup> Cfr. D’ADDIO, F.: “Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell’entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile”, cit., pp. 1008-1009.

<sup>1219</sup> Véase, entre otros, SERRANI, L. Y TIRABOSCHI, M.: “Il futuro del telelavoro in Italia” en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015. [Recurso de acceso digital] y ESPOSITO, M.: “La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell’autonomia collettiva”, en *Relazione alle Giornate di Studio di Campobasso, 25-26 maggio 2023*, 2023, p. 27.



personas con discapacidad<sup>1220</sup>. Esta norma, con el fin de garantizar la adaptación del puesto de trabajo y la aportación de los medios tecnológicos para el desempeño de la labor productiva, concretamente en el caso de encontrarnos ante un trabajador con una reducción de su capacidad laboral superior al 50%, venía a prever un posible reembolso de dichos gastos al empresario.

### 3.1.3. *El Decreto Legislativo número 66 de 8 de abril de 2003*

El art. 17 del «*Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*» -en adelante D. Lgs. 66/2003-, contiene una serie de excepciones al régimen general de descanso diario, pausas, trabajo nocturno y duración máxima semanal en el régimen jurídico italiano. En particular, en lo que respecta al teletrabajo, se recoge por medio de su apartado quinto que las previsiones legalmente establecidas en dicha norma en materia de horario normal de trabajo<sup>1221</sup>, duración máxima del horario de trabajo<sup>1222</sup>, trabajo extraordinario<sup>1223</sup>, descanso diario<sup>1224</sup>, pausas<sup>1225</sup>, modalidades de organización del trabajo nocturno y obligaciones de comunicación<sup>1226</sup> y duración del trabajo nocturno<sup>1227</sup>, no resultarán aplicables a aquellos trabajadores cuya duración del horario de trabajo no sea medible, predeterminada o que pueda ser objeto de determinación por el propio trabajador, aludiendo expresamente entre el listado de trabajadores incluidos en el marco descrito a aquellos que presten sus servicios mediante trabajo a domicilio o teletrabajo<sup>1228</sup>. Este precepto, en nuestra opinión, no hace sino aumentar la desprotección

---

<sup>1220</sup> Sobre esta cuestión véase NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., p. 56.

<sup>1221</sup> Véase el art. 3 D. Lgs. 66/2003: “*orario normale di lavoro*”.

<sup>1222</sup> Véase el art. 4 D. Lgs. 66/2003: “*Durata massima dell'orario di lavoro*”.

<sup>1223</sup> Véase el art. 5 D. Lgs. 66/2003: “*Lavoro straordinario*”.

<sup>1224</sup> Véase el art. 7 D. Lgs. 66/2003: “*Riposo giornaliero*”.

<sup>1225</sup> Véase el art. 8 D. Lgs. 66/2003: “*Pause*”.

<sup>1226</sup> Véase el art. 12 D. Lgs. 66/2003: “*Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione*”.

<sup>1227</sup> Véase el art. 13 D. Lgs. 66/2003: “*Durata del lavoro notturno*”.

<sup>1228</sup> Véase el art. 17.5 D. Lgs. 66/2003: “*Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è*

de los teletrabajadores en el marco jurídico italiano ya que, como se ha indicado, en dicho momento no existía una ley o reglamento específico destinado a normar las particularidades inherentes a esta forma de trabajo. Como consecuencia de ello, no solo de desvincula expresamente a dichos trabajadores de la protección general de aspectos clave en toda relación laboral, sino que además no se cubre el vacío normativo que ello conlleva, debiendo ser una vez más la negociación colectiva o, en su caso las partes mediante un acuerdo individual, las que colmen dichas lagunas.

En todo caso, desde un punto de vista comparado cabe resaltar positivamente el hecho de que en el año 2003 ya se incorporase expresamente en el marco legal italiano una alusión expresa a la figura del teletrabajo, cuestión que si bien puede parecer carente de importancia no es así si se tiene en cuenta que no fue hasta el año 2012 cuando una ley aludió expresamente en España a esta forma de trabajo.

#### 3.1.4. *El Decreto Legislativo número 196 de 30 de junio de 2003*

Ese mismo año se aprobó también el «*Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali*» -en adelante D. Lgs. 196/2003-. A través del capítulo tercero de esta norma se entró a regular la “*prohibición del control a distancia y el teletrabajo*”.

Ambas cuestiones se articularon en dos preceptos, el art. 114, destinado a regular el control a distancia, y el art. 115, referente al teletrabajo y al trabajo a domicilio, siendo este el que en este punto nos interesa. El art. 115 D. Lgs. 196/2003, reconoció la obligación del empresario, tanto en el trabajo «*domestico*» como en el teletrabajo, de garantizar al trabajador el respeto de su personalidad y libertad moral<sup>1229</sup>.

Este precepto fue posteriormente reformado por medio del Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 101, no obstante no constituye esta una reforma de entidad al haberse limitado al incorporar junto al «*telelavoro*» y «*lavoro domestico*» una alusión al «*lavoro*

---

*misurata o predeterminata o puo' essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: ...d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro”.*

<sup>1229</sup> Cfr. Art. 115 D. Lgs. 196/2003: “*1. Nell'ambito del rapporto di lavoro domestico e del telelavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale*”.

*agile*». Cabe señalar que dicho precepto, en nuestra opinión, poco aporta a la efectiva protección de los teletrabajadores al adolecer el mismo de una excesiva generalidad. Asimismo, resulta confuso el hecho de que dicho precepto se destine a normar específicamente el teletrabajo y el trabajo a domicilio pero que, sin embargo, aluda posteriormente en su contenido al trabajo doméstico.

### 3.1.5. *El Decreto Legislativo número 81 de 9 de abril de 2008*

El siguiente impulso normativo, aun cuando en el año 2004 se traspuso el AMET al marco jurídico italiano, no tuvo lugar hasta el año 2008, por medio del «*Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*» -en adelante D. Lgs 81/2008-. Esta norma a diferencia de las anteriores, sí incorpora, en nuestra opinión, aspectos centrales en materia de teletrabajo, al extender expresamente a dicha forma de trabajo ciertas previsiones en materia de salud y seguridad a los teletrabajadores y trabajadores a domicilio. Concretamente, dichas alusiones se recogen en el artículo 3.9, en el caso del trabajo a domicilio, y en el 3.10 (en el caso del teletrabajo). Centrándonos en este último, recoge dicha norma que a todos los trabajadores «*subordinados*» (incluyendo expresamente a los trabajadores sujetos a la norma en materia de teletrabajo en la Administración Pública y al AMET) que efectúen una prestación «*continuada*» de trabajo a distancia, mediante «*conexión informático y telemático*» le será de aplicación, en primer lugar las disposiciones contenidas en el título séptimo de dicha norma independientemente del ámbito en el que se desarrolle la propia prestación del servicio<sup>1230</sup>. Dicho título entra a normar las disposiciones en materia de salud y seguridad en el marco del trabajo mediante equipos con pantallas de visualización, tomando para ello como base el contenido de la Directiva 90/270/CEE.

A efectos comparativos, la norma equivalente en España la encontramos en este punto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización

---

<sup>1230</sup>Véase el D. Lgs 81/2008 art. 3.10: “*A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa...*”.

-en adelante RD 488/1997-. En todo caso, la norma italiana realiza determinadas concreciones y puntualizaciones que merecen especial referencia.

Cabe partir señalando como el citado título se desarrolla por medio de los arts. 172 a 179 del D. Lgs 81/2008.

El primer aspecto destacable de dicha regulación es la incorporación, por medio del art. 173, de un conjunto de definiciones relevantes, de entre las que cabe destacar la siguiente:

*“ c) Trabajador: el trabajador que utilice un equipo provisto de pantallas de visualización, de forma sistemática o habitual, durante veinte horas semanales, una vez deducidas las interrupciones contempladas en el artículo 175<sup>1231</sup>”.*

Este primer precepto permite delimitar lo que la norma denominada como personas que realizan una prestación «*continuada*» de trabajo a distancia, aquellas que lo hacen durante al menos veinte horas semanales. Esta concreción, sin entrar a juzgar su mayor o menor adecuación sobre la base del régimen de teletrabajo en aquel año existente en Italia, muestra ya como la normativa italiana, aun cuando escueta en materia de teletrabajo, resultó ya en el año 2008 mucho más avanzada que la que en dicho momento existía en España, al definir en este punto el RD 488/1997 al trabajador de manera mucho más ambigua como aquel que “*habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización<sup>1232</sup>”*. Como consecuencia de ello, aun cuando solo sea en el marco del I D. Lgs. 81/2008, cabe entender como teletrabajador o trabajador a distancia «*continuado*» o sujeto a pantallas de visualización de forma «*sistemática o habitual*» mediante un número específico de horas. Concreción que, en el caso de España, no se realizó por el contrario hasta el año 2020<sup>1233</sup>, ya que aun cuando en el año 2012 se avanzó en dicho punto definiendo al teletrabajador como aquel que

---

<sup>1231</sup> Véase el art. 173 D. Lgs 81/2008: “*c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175*”.

<sup>1232</sup> Art. 2 c) RD 488/1997.

<sup>1233</sup> Véase el art. 1 LTD.

prestase su servicio a distancia de manera «*preponderante*», no se despejaron las dudas interpretativas al ser dicho término extremadamente ambiguo.

Realizadas dicha aclaraciones generales, recoge el art. 174 D. Lgs 81/2008 una serie de exigencias a cumplir por el empresario en la evaluación de riesgos, siendo no obstante en este punto más extensa la normativa española al indicar, junto a lo indicado en la norma italiana, la necesidad de tomar en consideración en la realización de la evaluación las características propias del puesto de trabajo y, en particular, el tiempo promedio diario de utilización del equipo, el tiempo máximo y grado de atención continua a la pantalla exigido para el desarrollo de las tareas habituales<sup>1234</sup>.

Asimismo desarrolla la normativa española, aunque solo someramente, las posibles medidas a implementar para afrontar dichos riesgos, aludiendo a la posibilidad de reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla u organizar la actividad diaria de forma que el uso de pantallas se alterne con otras actividad<sup>1235</sup>. Volviendo a la norma italiana, se remite también en el art. 174 a los requisitos mínimos a los que debe de atender y respetar el empresario en la organización del puesto de trabajo, contenidos en el «*allegato XXXIV*», y en el caso de la norma española con el anexo único contenido al final de la misma. Pues bien, en este punto puede apreciarse un mayor desarrollo por parte de la norma italiana, mostrándose esta exhaustiva al normar determinados rasgos que deben de encontrarse presentes en el puesto de trabajo, como es, a título ejemplificativo la posición exacta en la que debe de encontrarse la pantalla<sup>1236</sup> o el ratón<sup>1237</sup>, la altura de la mesa de trabajo<sup>1238</sup>, las características de la silla de trabajo<sup>1239</sup>,

---

<sup>1234</sup> Art. 3.2 RD 488/1997.

<sup>1235</sup> Art. 3.3 RD 488/1997.

<sup>1236</sup> Véase el Allegato XXXIV 1. b) D. Lgs 81/2008: “*Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' piu' in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per i posti di lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta*”.

<sup>1237</sup> Véase el Allegato XXXIV 1. c) D. Lgs 81/2008: “*Il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione allá postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato per il suo uso*”.

<sup>1238</sup> Véase el Allegato XXXIV 1. d) D. Lgs 81/2008: “*...Altezza del piano di lavoro fissa o regolabile deve essere indicativamente compresa fra 70 e 80 cm*”.

<sup>1239</sup> Véase el Allegato XXXIV 1. e) D. Lgs 81/2008: “*...Lo schienale deve fornire un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente. Pertanto deve essere adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore e deve avere altezza e inclinazione regolabile. Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore*

etc. De entre ellas, cabe destacar especialmente por su relevancia e idoneidad la referencia que en dicho punto incorpora la norma italiana a la necesidad de adoptar precauciones específicas en caso de que la actividad productiva se lleve a cabo con un ordenador portátil, cuestión no prevista ni en la propia Directiva 90/270/CEE ni en el RD 488/1997, y que, cada vez presenta un protagonismo mayor ante la generalización que desde el momento de promulgación de las citadas normas ha sufrido el uso de los portátiles<sup>1240</sup>.

Otra cuestión contemplada de manera exclusiva en el marco jurídico italiano puede encontrarse en el art. 175 D. Lgs 81/2008 mediante el cual se entra a normar aspectos indispensables en el desarrollo cotidiano de la actividad productiva. Entre dichos aspectos cabe destacar, en primer término, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar de necesarias «pausas» en el desarrollo de su actividad productiva, concretando la norma que, las mismas no serán absorbibles mediante acuerdo<sup>1241</sup> y que en ausencia de otros pactos individuales o colectivos, dichas pausas serán de quince minutos por cada ciento veinte de trabajo continuado mediante el uso de videoterminals<sup>1242</sup>, sin que estas puedan ser acumulables para retrasar la hora de inicio o adelantar la de fin de la jornada laboral<sup>1243</sup>. Por otro lado, también reconoce expresamente esta norma que los tiempos de espera de respuesta por parte de los sistemas electrónicos tendrán también naturaleza de tiempo de trabajo cuando el trabajador no pueda abandonar su puesto de trabajo<sup>1244</sup>.

---

*dovra' poter fissare lo schienale nella posizione selezionata. Lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati. I material devono presentare un livello di permeabilita' tali da non compromettere il comfort dell'utente e pulibili. Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessita' dell'utilizzatore..”.*

<sup>1240</sup> Véase el Allegato XXXIV 1. f) D. Lgs 81/2008: “f) Computer portatili L'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni nonche' di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo”.

<sup>1241</sup> Véase el art. 175.7 D. Lgs 81/2008: “La pausa e' considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non e' riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro”.

<sup>1242</sup> Véase el art. 175.3 D. Lgs 81/2008: “In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale”.

<sup>1243</sup> Véase el art. 175.5 D. Lgs 81/2008: “E' comunque esclusa la cumulabilita' delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro”.

<sup>1244</sup> Véase el art. 175.6 D. Lgs 81/2008: “...i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro”.

En lo que respecta a la vigilancia sanitaria de la salud y seguridad del trabajador, ambos sistemas jurídicos reconocen similares derechos a los trabajadores expuestos a pantallas de visualización, no obstante, pueden detectarse importantes matices que caben ser evidenciados. En este sentido, cabe destacar que la norma italiana a través del art. 176 reconoce la obligación de llevar a cabo revisiones médicas periódicas a estos trabajadores, concretando además dicha periodicidad en dos años (en el caso de los trabajadores que específicamente así se haya previsto por sus especiales requisitos o limitaciones y para aquellos con cincuenta años o más<sup>1245</sup>). A lo cual, cabría añadir además la previsión específicamente contemplada en la norma española de que la vigilancia de la salud se ofreciese no solo durante la prestación del servicio mediante dichos dispositivos, sino también con carácter previo a iniciar la prestación del servicio y cuando se detecten trastornos específicos derivado de su uso<sup>1246</sup>.

En lo que respecta a las obligaciones de información por parte de la empresa, resulta más exhaustiva la normativa española, al prever esta dicha obligación no solo para con los trabajadores, sino también con los representantes de los trabajadores y contemplar también el momento de su ejecución no solo al inicio de la prestación del servicio con dichos dispositivos, sino también cada vez que se realice una modificación apreciable de la organización del puesto de trabajo<sup>1247</sup>.

Por último, cabe señalar que el D. Lgs 81/2008, a diferencia de la normativa española, prevé sanciones expresas en caso de incumplimiento de dichas obligaciones tanto por parte del empresario como del supervisor. Esta previsión, en nuestra opinión, es sumamente interesante y adecuada al fin perseguido por medio del conjunto de disposiciones analizadas, puesto que presenta un claro efecto disuasorio y, en caso de incumplimiento, punitivo<sup>1248</sup>.

---

<sup>1245</sup> Véase el art. 176.3 D. Lgs 81/2008: “3. *Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo e' biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi*”.

<sup>1246</sup> Art. 4.1 RD 488/1997.

<sup>1247</sup> Art. 5.1 y 3 RD 488/1997.

<sup>1248</sup> Véase los arts. 178 y 179 D. Lgs 81/2008.

Volviendo al análisis del art. 3.9 D. Lgs 81/2008, continua este normando los deberes del empresario en relación a los medios y dispositivos entregados por el empresario o terceros a su cargo al trabajador, para lo cual, vuelve a acudir la norma italiana a la técnica de la remisión, en este caso al título III de dicha misma norma en la que, mediante tres capítulos se entra a desarrollar exhaustivamente el uso de los equipos de trabajo, de los equipos de protección individual y de las instalaciones y equipos eléctricos<sup>1249</sup>.

No obstante, entre los aspectos más relevantes recogidos por dicha disposición se encuentra, en nuestra opinión, la previsión incorporada en materia de vigilancia y control del cumplimiento de las medidas de protección de la salud en esta forma de trabajo, disponiendo en este punto el art. 3.9 del D. Lgs 81/2008 que con dicho fin *“el empresario, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tendrán acceso al lugar donde se realice el trabajo...estando dicho acceso supeditado al preaviso y al consentimiento del trabajador si el trabajo se realiza en su domicilio”*<sup>1250</sup>. Esta previsión, si bien deja sin resolver la vía a seguir para el cumplimiento de dicha obligación ante la negativa del trabajador cuando la prestación se realice desde su domicilio, resulta pionera y sumamente temprana partiendo del año en el cual se promulga al norma objeto de análisis, debiendo de esperarse en el caso español al año 2020 para encontrar una previsión del género en nuestro sistema legal<sup>1251</sup>.

Por último, cabe destacar la preocupación que ya en dicho año mostró el legislador italiano por el impacto del aislamiento del trabajador ocasionado por la implantación del teletrabajo podía tener en la salud y seguridad de los trabajadores sujetos a dicha forma de trabajo indicando como el empresario será el responsable de garantizar en este plano la adopción de medidas para su prevención, aludiendo para ello a la necesidad de permitir encuentros entre estos y el resto de trabajadores de la empresa o del acceso a la

---

<sup>1249</sup> Al respecto puede verse los arts. 67 a 89 D. Lgs 81/2008.

<sup>1250</sup> Véase el 3.9 D. Lgs 81/2008: *“Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio”*.

<sup>1251</sup> Al respecto véase art. 16 LTD.



información empresarial<sup>1252</sup>. De nuevo, aun cuando en este punto no se recojan medidas preceptivas y concretas que efectivamente permitan superar dicho problema, dicha previsión marcó en Italia, en nuestra opinión, una adecuada vía para la regulación de esta forma de trabajo, aun cuando finalmente ello no se reflejase en un efectivo desarrollo legal posterior.

### 3.1.6. *La Ley número 183 del 10 de diciembre de 2014*

Continuando el análisis legal del teletrabajo en Italia, el siguiente paso en la regulación de esta forma de trabajo tuvo lugar en el marco de la aprobación de la «*Legge 10 dicembre 2014, n. 183*» -en adelante L. n. 183/2014-. No obstante, esta norma tampoco supuso un punto de inflexión del teletrabajo, limitándose a reconocer el papel de la negociación colectiva en la celebración de acuerdos que permitiesen favorecer la conciliación de la vida personal y familiar también por medio del teletrabajo<sup>1253</sup>.

Pese a la parquedad del citado precepto, no puede omitirse que, también en este punto, el régimen jurídico legal italiano tomó la delantera a España, no siendo hasta el año 2019 por medio de la promulgación del RDL 6/2019 cuando, tal y como hemos visto, se entre efectivamente en nuestro país (al menos desde un punto de vista legal) a impulsar el teletrabajo como una posible vía para la conciliación. No obstante, ello no ha evitado que la doctrina se haya mostrado sumamente crítica respecto a la postura adoptada por el legislador en lo que a la regulación de esta forma se refiere, reprobando que el mismo haya impulsado el recurso a esta forma de trabajo, como es en el caso visto, en materia de conciliación, pero sin ni tan siquiera incorporar al menos una definición expresa sobre

---

<sup>1252</sup> Véase el art. 3.9 del D. Lgs 81/2008 “*Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali*”.

<sup>1253</sup> Véase el art. 1,9 de la L. n. 183/2014: “*Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi: d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro*”. Sobre esta cuestión véase ESPOSITO, M.: “La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva”, *cit.*, p. 27.

que debe de entenderse por teletrabajo<sup>1254</sup>. Postura que, a todos los efectos, coincide (en los términos señalados a lo largo de los distintos capítulos que conforman esta obra) con la adoptada con la doctrina española por el igual tratamiento que hasta fechas recientes se ha operado en esta materia en nuestro país.<sup>7</sup>

### 3.1.7. *La Ley número 183 de 12 de noviembre de 2011 y el posterior Decreto Legislativo número 80 de 15 de junio de 2015*

En Italia, al igual que en España, es posible encontrar diversas referencias a las ventajas del teletrabajo desde el punto de vista de la conciliación y de la inserción laboral de colectivos considerados como vulnerables. Así puede verse, en primer término, en el art. 22 de la «*Legge 12 novembre 2011, n. 183*», mediante el cual se recogió por primera vez el teletrabajo como una posible vía de conciliación y, del mismo modo, para la inserción laboral de las personas con discapacidad<sup>1255</sup>. Y, años más tarde y con una finalidad similar, en el marco del «*Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80*» -en adelante D. Lgs. 80/2015-, mediante el cual se trató de dar un nuevo impulso al teletrabajo en Italia en general, y como una vía para la conciliación en particular, recogiendo dicha norma por medio de su art. 23 un incentivo a los empresarios que adoptasen el teletrabajo con dicho fin<sup>1256</sup>, consistente en la exclusión de estos de los límites numéricos establecidos en normas con rango de ley o en la contratación colectiva<sup>1257</sup>.

---

<sup>1254</sup> Cfr. SANTORO PASSARELLI, G.: “Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione”, *cit.*, p. 280.

<sup>1255</sup> Sobre esta cuestión véase ELMO, M.G.: *Salute, sicurezza e prevenzione nei lavori a distanza digitalizzati*, Bari, Cacucci Editore, 2024.

<sup>1256</sup> Véase art. 23 L. n. 183/2014: “I datori di lavoro privati che facciano ricorso all’istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu’ rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti”. Sobre esta cuestión véase GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, *cit.*, pp. 992-993.

<sup>1257</sup> Sobre esta cuestión véase ALESSI, C.: “Lavoro e conciliazione nella legislazione recente”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 3, 2018, p. 817.

### 3.1.8. La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el sector privado

Por último, ante la relevancia que la negociación colectiva ha presentado en la regulación del teletrabajo en el sector privado por no existir una regulación legal específica y diferenciada que entrase a normar la prestación del servicio mediante esta forma de trabajo, no podemos omitir una sucinta alusión al tratamiento “supletorio”<sup>1258</sup> que en dicho marco se le ha dado a la figura del teletrabajo<sup>1259</sup>.

Para ello se han tomado como referencia los últimos veinticinco convenios colectivos de nivel nacional aprobados, los cuales pueden ser diferenciados en dos grupos, aquellos que regulan la figura del teletrabajo y aquellos que omiten toda alusión a esta forma de trabajo:

**Tabla 3.** Clasificación convenios colectivos nacionales en Italia en función de la regulación en materia de teletrabajo

Regulan el teletrabajo	No regulan el teletrabajo
- Convenio Colectivo nacional de alimentación <sup>1260</sup> .	- Convenio Colectivo nacional de Peluquería y estética <sup>1283</sup> .

<sup>1258</sup> Cfr. BIAGI, M.: “Lavoro e Information Technology : riflessioni sul caso italiano”, en *Diritto delle relazioni industriali*, Vol. 12, núm.1, 2002. [Recurso de acceso online].

<sup>1259</sup> Sobre las primeras regulaciones convencionales en materia de teletrabajo y su afianzamiento en Italia hasta devenir una forma de trabajo estructural en el marco convencional véase SERRANI, L. Y TIRABOSCHI, M.: “Il futuro del telelavoro in Italia” en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, cit. [Recurso de acceso digital]. Tanto es así, que incluso algunos autores han sostenido que “Il potere di autonomia negoziale collettiva, di cui è titolare il Sindacato, rappresenta un valido ed efficace strumento per normare i singoli rapporti di telelavoro, senza necessità di ulteriore ricorso specifico all'intervento del legislatore”. En estos términos véase BATTISTA, L.: “Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo”, cit., [Recurso de acceso online]. Recientemente sobre esta cuestión desde un punto de vista comparado lo ha recogido RUIZ SAURA, J.E.: “La regulación del trabajo remoto mediante la negociación colectiva: valoración comparada de las experiencias española e italiana”, en *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, Vol. 14, 2022, *passim*.

<sup>1260</sup> «CCNL Alimentari. Aziende Artigiane e non artigiane con meno di 15 dipendenti. I settori coinvolti: Alimentari, Pasticcerie, Panificazione, Vini, Pastifici e affini», vigente del 1 de marzo de 2021 al 29 de febbraio de 2024.

<sup>1283</sup> «CCNL Acconciatura e Estetica. Aziende operanti nei settori Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere», vigente del 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2023.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo nacional de la industria alimentaria<sup>1261</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de animadores turísticos<sup>1262</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de empresas de Call Center<sup>1263</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional del Comercio Terciario<sup>1264</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de la Goma y el Plástico<sup>1265</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Higiene medioambiental. Empresas privadas y municipalizadas<sup>1266</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Instalaciones y actividades deportivas<sup>1267</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de la industria metalúrgica<sup>1268</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Instaladores y mantenedores de piscinas<sup>1269</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo nacional de Turismo, Establecimientos públicos, Restauración, Hoteles<sup>1284</sup>.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>1261</sup> «CCNL Alimentari Industria», vigente del 1 de junio de 2021 al 31 de mayo de 2024.

<sup>1262</sup> «CCNL Animatori Turistici. Animatori turistici e aziende che operano nell'intrattenimento», vigente del 1 de junio de 2022 al 31 de mayo de 2025.

<sup>1263</sup> «CCNL Aziende di Call Center», vigente del 1 de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2024.

<sup>1264</sup> «CCNL Commercio Terziari. Aziende operanti nel Commercio Terziario, settore Distribuzione e Servizi», vigente del 1 de febrero de 2023 al 21 de enero de 2026.

<sup>1265</sup> «CCNL Gomma e Plastica. Industria addetti alla fabbricazione e lavorazione della gomma e della plastica nelle aziende industriali», vigente del 1 de septiembre de 2023 al 31 de agosto de 2026.

<sup>1266</sup> «CCNL Igiene ambientale. Aziende Private e Municipalizzate. Aziende che operano nel settore dell'Igiene ambientale», vigente desde el 1 de marzo de 2023 al 28 de febrero de 2026.

<sup>1267</sup> «CCNL Impianti Sportivi e Attività Sportive. Impianti sportivi e aziende che promuovono attività sportive», vigente desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de agosto de 2025.

<sup>1268</sup> «CCNL Metalmeccanico Industria. Addetti all'Industria Metalmeccanica privata e all'installazione di impianti», vigente desde el 1 de agosto de 2020 al 31 de julio de 2023.

<sup>1269</sup> «CCNL Installatori e Manutentori Piscine. Installazione e manutenzione piscine, sia pubbliche che private, sia coperte che scoperte», vigente desde el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2026.

<sup>1284</sup> «CCNL Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi», vigente desde el 12 de septiembre de 2018 al 11 de septiembre de 2021.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo nacional de tintorerías y lavanderías<sup>1270</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de lectores de agua, gas y luz<sup>1271</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de la Artesanía Metalmecánica <sup>1272</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de moda artesanal<sup>1273</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de la Industria de moda <sup>1274</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de multiservicios<sup>1275</sup>.</li> <li>- Convenio colectivo nacional de frutas, hortalizas y cítricos<sup>1276</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Pesca y empresa pesquera <sup>1277</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de la pequeña y mediana empresa metalúrgica<sup>1278</sup>.</li> </ul>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<sup>1270</sup> «CCNL Lavanderie e Tintorie. Aziende operanti nel settore lavanderie e tintorie e il relativo personale dipendente», vigente desde el 1 de marzo del 2022 al 28 de febrero de 2025.

<sup>1271</sup> «CCNL Letturisti Acqua, Gas, Luce. Aziende operanti nel settore dei Letturisti e il relativo personale dipendente», vigente desde el 1 de enero de 2022 al 31 de mayo de 2025.

<sup>1272</sup> «CCNL Metalmeccanico Artigianato. Addetti al settore Metalmeccanico, Installazione impianti, Orafi, Odontotecnici, Restauro beni cultural», vigente desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

<sup>1273</sup> «CCNL Moda Artigianato. Aziende artigiane operanti nel settore Pelletteria, Calzaturiero, Tessile, Abbigliamento, Chimica e Ceramica», vigente desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

<sup>1274</sup> «CCNL. Moda Industria», vigente desde el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2026.

<sup>1275</sup> «CCNL Multiservizi Aziende operanti nell'ambito dei Servizi e il relativo personale dipendente», vigente desde el 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2025.

<sup>1276</sup> «CCNL Ortofrutticoli ed Agrumari. Aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, operanti nell'esportazione, importazione e commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e agrumari», vigente desde el 1 de marzo de 2021 al 29 de febrero de 2024.

<sup>1277</sup> «CCNL Pesca e Imprenditoria Ittica. Aziende operanti nel settore della Pesca marittima costiera, locale e ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica; maricoltura, acquacoltura, itticoltura, pesca turistica, pesca sportiva, vallicoltura», vigente desde el 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2026.

<sup>1278</sup> «CCNL Metalmeccanico PMI. Addetti alla Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa e alla Installazione Impianti», vigente desde el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2026.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo nacional de limpieza y servicios<sup>1279</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Radio y TV<sup>1280</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de Diseño y Restauración<sup>1281</sup>.</li> <li>- Convenio Colectivo nacional de transportes<sup>1282</sup>.</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Fuente:** elaboración propia

No es la finalidad de este estudio entrar a realizar un análisis exhaustivo del contenido de estos convenios, ni tan siquiera en el marco del teletrabajo, sino por el contrario evidenciar aquellas disposiciones específicas recogidas por medio de estos que resulten positivas y, en consecuencia, exportables a nuestro sistema legal y/o convencional.

En primer lugar, en el marco de la reversión del teletrabajo al trabajo presencial, recogen algunos convenios cláusulas particularmente interesantes. Así, casi todos ellos entran a ampliar de manera relevante el plazo de preaviso que deben de respetar la parte que desee revertir esta forma de trabajo, fijando el plazo de preaviso en caso de que el acuerdo hubiese sido celebrado por tiempo indeterminado en 60 días<sup>1285</sup>. Por otro lado, la mayoría de dichos convenios introducen limitaciones o restricciones a la hora de ejercer dicha reversión por parte del empleador, por ejemplo, cuando el acuerdo a revertir hubiese sido suscrito por personas trabajadoras *“para el periodo posterior a su reincorporación*

---

<sup>1279</sup> «CCNL Pulizie e Servizi. Aziende Artigiane operanti nel settore Pulizie e Servizi», vigente desde el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2024.

<sup>1280</sup> «CCNL Radio e TV. Aziende Broadcasting Radio, Tv Service di Produzione Radio, Tv, Audiovisivo», vigente desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

<sup>1281</sup> «CCNL Progettazione e Restauro. Aziende operanti del settore Progettazione, Lavorazione e Rifinitura di Interni, Esterni, Arredi e Restauro», vigente desde el 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2027.

<sup>1282</sup> «CCNL Trasporti. Aziende operanti nel settore dei Trasporti e della Distribuzione delle merci e il relativo personale dipendente», vigente desde el 1 de mayo de 2022 al 30 de abril de 2025.

<sup>1285</sup> Véase art. 108.6 del «CCNL Alimentari», el art. 108.6 «CCNL Alimentari Industria», art. 47.6 «CCNL Animatori Turistici», art. 105.6 «CCNL Aziende di Call Center», etc.

*al trabajo tras el permiso obligatorio de maternidad y con una duración determinada hasta que el hijo cumpla un año*<sup>1286</sup>”.

Como hemos podido ver a lo largo de todo el estudio, uno de los puntos más delicados del teletrabajo, concretamente de aquel prestado desde el domicilio del trabajador, es precisamente el referente a la posible entrada de ciertas personas en el domicilio del trabajador para llevar a cabo evaluaciones y/o reparaciones. Pues bien, algunos convenios prevén que, en caso de la comunicación de averías técnicas en los medios utilizados para la prestación del servicio por parte de la persona trabajadora, la visita por parte de un técnico para su reparación, fijándose como «sanción» en caso de negar la entrada del mismo al domicilio la reversión automática de esta forma de trabajo y el retorno, en consecuencia, al trabajo presencial<sup>1287</sup>. Esta medida, si bien puede resultar, en nuestra opinión excesiva, sí que puede ser exportada a nuestro sistema con ciertos matices, como puede ser por ejemplo establecer la obligación del trabajador, en caso de impedir la entrada del técnico, de llevar los medios al centro de trabajo presencial para su reparación allí, el traslado temporal consensuado a un centro de teletrabajo mientras que se repara la avería, etc.

Puntualmente, pueden encontrarse convenios colectivos que recogen recomendaciones concretas destinadas a evitar algunos de los riesgos que pueden surgir en el desarrollo de esta forma de trabajo, como es el estrés. Estas, si bien no constituyen una respuesta específica y preceptiva a dicho problema, sí que son una buena práctica exportable a nuestro país, resultando sin lugar a duda mucho más útil que la incorporación de una mera remisión a los convenios de empresa o al acuerdo de trabajo a distancia celebrado entre las partes<sup>1288</sup>.

---

<sup>1286</sup> Véase art. 108.7 del «*CCNL Alimentari*», el art. 108.6 «*CCNL Alimentari Industria*», art. 47.7 «*CCNL Animatori Turistici*», art. 105.7 «*CCNL Aziende di Call Center*», etc.

<sup>1287</sup> Véase, entre otros, el art. 111.3 del «*CCNL Alimentari*», el art. 111.3 del «*CCNL Alimentari Industria*» o el art. 50.3 «*CCNL Animatori Turistici*». Del mismo modo, estos preceptos recogen un protocolo de actuación en caso del robo de los medios de teletrabajo.

<sup>1288</sup> Véase el Appendice del «*CCNL Aziende Call Center*».

Por último, cabe resaltar que en los convenios colectivos analizados no se recoge una regulación individualizada para las modalidades de teletrabajo y trabajo ágil, limitándose prácticamente la diferenciación entre ambas solo en su definición<sup>1289</sup>.

En todo caso, el análisis realizado permite evidenciar que, pese a existir en el ámbito de estudio elegido un tratamiento bastante homogéneo en materia de teletrabajo, la inexistencia de una norma legal mínima en el sector privado en esta materia, inevitablemente da lugar, como ha señalado la doctrina, genera “el riesgo de generar tutelas no homogéneas entre los teletrabajadores<sup>1290</sup>”. A ello además cabe sumarle que “en Italia los convenios colectivos tienen una eficacia subjetiva limitada a las partes que los estipulan, de modo que están sujetos a lo regulado en ellos (incluidos los de ámbito sectorial) solamente los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes de tales acuerdos<sup>1291</sup>”.

### 3.2. El teletrabajo en la Administración Pública italiana

Enmarcando nuestro análisis ahora en el sector público, cabe subrayar como también en dicho marco puede encontrarse un tratamiento del teletrabajo anterior y más preciso que el operado en dicho plano en nuestro país, al haberse aprobado ya a finales de los años noventa en Italia una norma destinada a normar de manera específica y diferenciada dicha forma de trabajo. En este sentido, vemos una posición del legislador sustancialmente diferente a la que regía en dicho momento en el caso español o, incluso, cabría afirmar que a la del propio legislador italiano en el sector privado. Ello se debe a que, como hemos visto, mientras que tanto en España (tanto en el sector público como el

---

<sup>1289</sup>Ello encuentra su explicación, en cierta medida, en la propia naturaleza de estas formas de trabajo, que, al ser ambas modalidades de la categoría general de trabajo a distancia inevitablemente acaban presentando rasgos comunes. De este modo, como ha señalado la doctrina italiana, inevitablemente, “alcuni aspetti della disciplina del telelavoro troveranno applicazione anche al lavoro agile”. Al respecto véase SPINELLI, C.: “Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale”, en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dir.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Bari, Cacucci Editore, 2019, p. 98.

<sup>1290</sup> *Cfr.* GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 1002.

<sup>1291</sup> *Ibidem*.



privado) como en el sector privado italiano el tratamiento legal del teletrabajo se mostraba en un estado absolutamente embrionario, siendo escasas y poco profundas las normas promulgadas sobre dicha materia en ambos planos, no ocurrió así en el marco del sector público italiano, en el que, como veremos a continuación, no solo se dio un desarrollo muy temprano de esta materia, sino que además el mismo resulto ser mucho más exhaustivo que el presente en el resto de planos a los que se ha aludido<sup>1292</sup>.

### 3.2.1. *La Ley número 191 de 16 de junio de 1998*

En Italia, el primer paso para la regulación del teletrabajo en el sector público lo encontramos en el marco de la «*Legge 16 giugno 1998, n. 191*» -en adelante L. 191/1998- mediante la cual se reconoció legalmente la posibilidad de que las administraciones públicas italianas recurriesen a «*formas de trabajo a distancia*<sup>1293</sup>» con la finalidad de racionalización de la organización del trabajo y del uso flexible de los recursos humanos<sup>1294</sup>. Para ello, se reconoció por esta norma la posibilidad de que las AA.PP. se dotasen (dentro de los límites marcados por su disponibilidad presupuestaria) de los equipos informáticos, telefónicos y telemáticos necesarios y se ordenó que en el plazo de ciento veinte días tras la aprobación de dicha norma se desarrollase la regulación de esta forma de trabajo<sup>1295</sup>.

Asimismo, se recoge ya en dicha norma el derecho a la reversión, al prever la posibilidad de los trabajadores de solicitar su reinsertión en la sede de trabajo

---

<sup>1292</sup> Cabe no obstante destacar que el teletrabajo en la AA.PP. italiana no siempre ha sido bien recibido, por el contrario, jurisprudencialmente se había venido negando la posibilidad de que en el marco del empleo público se desempeñase la labor productiva desde el domicilio del trabajador. Sobre esta cuestión véase NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., p. 581.

<sup>1293</sup> Precisamente el hecho de que dicha alusión no se acompañase de una adecuada definición de teletrabajo ha sido uno de los puntos criticados por la doctrina italiana. Véase PASCUCI, P.: “Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, núm. 1-2, 2017, p. 230.

<sup>1294</sup> Véase el art. 4.1 L. 191/1998: “*Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza*”.

<sup>1295</sup> Véase el art. 4.3 L. 191/1998.

originaria<sup>1296</sup>, no aludiendo sin embargo a la posibilidad inversa, esto es, de que sea el empresario el que requiera la reversión de la adopción del teletrabajo.

Finalmente, cabe subrayar que dicha disposición concede un papel relevante a la negociación colectiva italiana, previendo tanto la necesidad de que las posibles pruebas experimentales de esta forma de trabajo se realizasen respetando la previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, así como también reconociendo el papel que en esta forma de trabajo presenta la negociación colectiva en lo referente a la adaptación de la disciplina económica y reglamentaria de la relación laboral de los trabajadores a dicha nueva forma de trabajo<sup>1297</sup>.

Como puede verse, esta primera norma se limita, prácticamente a reconocer el teletrabajo como una posible forma de prestación del servicio en el marco de las AA.PP. Sin embargo, cabe subrayar la terminología empleada en este punto por el legislador, al referirse no al trabajo a domicilio, en los términos en los que venía ocurriendo en el plano internacional (con los convenios y recomendaciones promulgados por la OIT) o en España, sino a «*teletrabajo*» y al papel que en el desarrollo del mismo ocupan las TICS.

### 3.2.2. *El Decreto del presidente de la República n. 70 de 8 de marzo de 1999*

Dando cumplimiento al mandato recogido en el apartado tercero del artículo 4 de la L.191/1998 se aprobó, mediante el «*Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999 n. 70*» -en adelante D.P.R. n. 70/ 1999-, el Reglamento regulador del teletrabajo en las administraciones públicas italianas.

En primer término, no resulta baladí partir subrayando la finalidad perseguida por medio de esta norma, contemplándose como tal expresamente la “*racionalización de la organización del trabajo y alcanzar economías de gestión por medio de un uso flexible*”

---

<sup>1296</sup> Véase el art. 4.2 L. 191/1998: “*I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria*”.

<sup>1297</sup> Véase el art. 4.5 L. 191/1998: “*La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l’Autorità per l’informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica*”.

*de los recursos humanos*<sup>1298</sup>”. Ya en este primer punto puede apreciarse la diferente concepción con la que se introdujo el teletrabajo en Italia y España, destacándose ya en la Orden APU/1981/2006 que la finalidad perseguida con la introducción del teletrabajo en la AA.PP. española no era otro que la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores<sup>1299</sup>.

Para garantizar la consecución de dichos objetivos, se prevé la creación de un «*proyecto de teletrabajo*», que deberá de aprobar los órganos de gobierno de cada Administración y mediante el cual se fijan aspectos cruciales como son los objetivos alcanzables mediante teletrabajo, la tecnología utilizable, los sistemas de apoyo, los tiempos y modalidades de realización del teletrabajo, etc. La descripción del contenido de este proyecto, nos recuerda al que posteriormente la Orden APU/1981/2006 en España prevé en el marco de los «*programas piloto*». Si bien con ciertas particularidades al recogerse expresamente en dicha orden el carácter voluntario del teletrabajo. No obstante, esta diferencia tampoco debe de resultar extraña si se parte de que en el momento de promulgación de la norma italiana aún no había sido aprobado el AMET, mientras que en el caso español, al ser sustancialmente posterior la publicación de dicha Orden, sí se tenía ya como base el contenido de dicho acuerdo. En todo caso, cabe señalar que la fijación de dicho «*proyecto de teletrabajo*», a nuestro parecer necesario ante la relevancia de los aspectos que el mismo recoge, ha sido evidenciado por la doctrina como una de las posibles causas del poco recorrido del teletrabajo en las Administraciones Públicas italianas, al tener dicho extenso contenido un carácter desincentivador para estas<sup>1300</sup>.

A continuación, entra el D.P.R. n. 70/ 1999 en su artículo segundo a recoger una serie de definiciones interesantes al aludir no solo a la figura del «*telelavoro*» sino también a la de «*lavoro a distanza*». Sin embargo, este hecho que podría haber sido sumamente positivo y, sin lugar a duda, desmarcar esta norma como pionera a nivel

---

<sup>1298</sup> Véase el art. 1.1 del D.P.R. n. 70/ 1999: “*Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane*”. Cabe señalar al respecto que la doctrina italiana ha venido entendiendo esta diferente finalidad perseguida con el teletrabajo en el sector público italiano como una particularidad del régimen legal de dicho país en comparación con los del resto de su entorno. Cfr. VISCOMI, A.: “*Il telelavoro e le pubbliche amministrazioni*”, en GAETA, L., PASCUCCI, P. y POTI, U (Dirs.) *et al: Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, p. 27.

<sup>1299</sup> En profundidad sobre esta cuestión véase el apartado 2.1.1 del Capítulo 6 de este estudio.

<sup>1300</sup> TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 160.

europeo, quedo totalmente menguado por la definición finalmente plasmada en este punto por el legislador italiano, mediante la cual, en definitiva, se identifica como sinónimos ambos conceptos<sup>1301</sup>.

Así, se entiende como «*lavoro a distanza*» “*la actividad de teletrabajo desarrollada de conformidad a las disposiciones del presente decreto*<sup>1302</sup>”. Y, el teletrabajo como “*el trabajo realizado por un empleado de una administración pública..., en cualquier lugar que se considere adecuado, situado fuera del lugar de trabajo cuando sea técnicamente posible, con el apoyo prevalente de las tecnologías de la información y la comunicación, que permitan la conexión con la administración a la que se refiere el propio servicio*<sup>1303</sup>”.

Por lo tanto, tres son los elementos cardinales de dicha noción: la deslocalización de la prestación del servicio, el uso para su desempeño de las TICS y el vínculo del trabajador con la administración<sup>1304</sup>.

En lo que en este punto nos interesa, en relación al primero de dichos elementos, esto es, la deslocalización, la introducción de esta norma supuso un cambio relevante en la configuración del trabajo prestado a distancia en Italia, al no aludir solo a las formas de trabajo a domicilio y desvincular la elección del lugar de trabajo de aquellos que se encuentren bajo la disponibilidad del trabajador<sup>1305</sup>, pudiendo, en consecuencia, ser indiferentemente el lugar de la prestación del servicio perteneciente al trabajador, al empresario, otra persona distinta a esto o incluso ninguno de ellos<sup>1306</sup>. Pudiendo incluirse

---

<sup>1301</sup> Cfr. GAETA, L.: “La nozione”, en GAETA, L., PASCUCCI, P. y POTI, U (Dirs.) *et al: Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999, p. 33

<sup>1302</sup> Véase el art. 2.1 a) D.P.R. n. 70/ 1999: “*Ai fini del presente decreto s'intende... per «lavoro a distanza» l'attività di telelavoro svolta in conformita' alle disposizioni del presente decreto*”.

<sup>1303</sup> Art. 2.1 b) del D.P.R. n. 70/ 1999: “*Ai fini del presente decreto s'intende... per «telelavoro» la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce*”.

<sup>1304</sup> Cfr. TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 152.

<sup>1305</sup> NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., p. 586.

<sup>1306</sup> Véase PASCUCCI, P.: “Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, cit., p. 231.

en el marco de esta norma incluso formas de trabajo móvil<sup>1307</sup>. En todo caso, impone la norma para la prestación del servicio desde el domicilio del trabajador que haya sido previamente verificado por la administración la adecuación de dicho espacio a las normas en materia de salud y seguridad<sup>1308</sup>. Este punto, como puede apreciarse, supone ya un punto de distanciamiento de la norma italiana respecto a la contenida en España en la Orden APU/1981/2006, en la cual, como vimos, se vincula directamente el teletrabajo con la prestación del servicio desde el domicilio del trabajador público.

Por otro lado, en relación al uso de las TICS, se exige por la norma que su empleo sea «prevalente», entendiéndose como tal por la doctrina, aquel en que su uso sea no constante pero sí indispensable para el desempeño de la actividad productiva<sup>1309</sup> o que “*sea particularmente relevante en el desarrollo de la prestación, que, por lo tanto, no podría ser posible de otro modo*”<sup>1310</sup>. De nuevo, este constituye otro factor de distanciamiento con el contenido de la Orden APU/1981/2006, en la cual solo se alude a la necesidad de que el servicio sea prestado mediante el uso de los medios telemáticos, pero sin cuantificar el mismo o exigir una utilización mínima. En todo caso, en este punto, podríamos traer la crítica que ya se realizó en el marco del teletrabajo en el sector privado español regulado en la LTD, al no acompañarse el término indeterminado «prevalente» de ningún tipo de criterio que permita su cuantificación y delimitación<sup>1311</sup>.

Otro punto de distanciamiento entre ambas normas es el especial peso que en el sector público español se le da en el marco del teletrabajo a las propias necesidades del servicio, cuestión que, por el contrario, es completamente omitida de la definición de teletrabajo en el sector público italiano y que, tampoco puede extraerse implícitamente de otros puntos de la norma, no haciendo en ningún momento referencia a la necesidad de

---

<sup>1307</sup> Cfr. TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 152.

<sup>1308</sup> Así lo recoge el art. 4.2 del D.P.R. n. 70/ 1999.

<sup>1309</sup> En este sentido puede verse en TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 153 y GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 997.

<sup>1310</sup> En este sentido PASCUCI, P.: “Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, cit., p. 232, al establecer que “si è previsto che il supporto delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione (ITC) deve essere prevalente, cioè particolarmente rilevante nello svolgimento della prestazione, la quale dunque non potrebbe essere altrimenti possibile”.

<sup>1311</sup> Sobre esta cuestión véase de nuevo el contenido del apartado segundo del Capítulo 2 de este estudio.

garantizar el mantenimiento de un servicio de atención presencial o incluso permitiéndose que también los cargos directivos puedan prestar sus servicios a distancia. En este sentido, puede verse como la visión adoptada por el legislador italiano es positiva, como un medio real de mejora del rendimiento y desempeño en el marco de las Administraciones Públicas, mientras que en el sector público español se concibe negativamente, apostándose por su supresión ante cualquier mínimo problema.

Por último, no se incorpora en el marco de la definición italiana de teletrabajo ninguna alusión a la posibilidad de que esta forma de trabajo sea prestada en su totalidad a distancia o, por el contrario y siguiendo lo establecido en la normativa española, solo de manera parcial.

El siguiente aspecto reseñable de dicha norma es la alusión realizada al hecho de que esta forma de trabajo es “asignada” al teletrabajador por parte de la administración. Ello nos lleva a plantearnos si se prevé, aun cuando no sea expresamente, la concurrencia de la nota de voluntariedad. Pues bien, en este punto, ha reconocido la propia doctrina italiana que no parece existir en este extremo espacio para el consenso, viniendo la asignación al teletrabajo de manera unilateral por parte del empresario<sup>1312</sup>. Sin embargo, como veremos, esta cuestión fue posteriormente matizada en el ordenamiento jurídico italiano. Sí se prevé en cambio la posibilidad de revertir dicha decisión siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito y habiendo transcurrido el tiempo que en su caso se haya fijado en el proyecto de teletrabajo establecido por cada administración<sup>1313</sup>.

A continuación entre el D.P.R. n. 70/ 1999 en su art. 5 a determinar el responsable de la aportación del conjunto de equipos y programas informáticos, calificados en la norma como «*postazione di lavoro*», necesarios para llevar a cabo la actividad productiva a distancia. Pues bien, en este punto se indica expresamente que dichos medios “*deben ser puestos a disposición, instalados y comprobados a cargo y a expensas de la Administración, que también será responsable del mantenimiento y funcionamiento de*

---

<sup>1312</sup> TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza, cit.*, p. 155, al disponer que “non sembrerebbero esservi spazi per il consenso del lavoratore nell’assegnazione al telelavoro. La scelta di tale modalità di svolgimento della prestazione avverrebbe, cioè, unilateralmente da parte del datore, senza alcun accordo col dipendente”.

<sup>1313</sup> Véase el art. 3 del D.P.R. n. 70/ 1999.

*los sistemas de apoyo al trabajador y de los costes correspondientes*<sup>1314</sup>”. En cuanto al uso de los mismos, en aras de garantizar la seguridad de las comunicaciones<sup>1315</sup> y la adecuada protección de datos<sup>1316</sup>, se indica que solo podrán ser usados dichos medios para el desempeño de la labor productiva, desplazando con ello expresamente su posible uso para fines personales<sup>1317</sup>. El hecho de que se recoja expresamente esta cuestión permite reforzar el carácter pionero de la norma italiana, no habiéndose plasmado a nivel estatal en España nada similar ni tan siquiera en el recientemente aprobado art. 47 bis EBEP.

Se reconoce expresamente también la igualdad de derechos de los trabajadores presenciales y de los teletrabajadores, en particular en lo que respecta a su carrera profesional en el marco de la pública administración<sup>1318</sup>.

Por último, se realiza un llamamiento a la negociación colectiva para el desarrollo de aspectos centrales en materia de teletrabajo, como son la *“adaptación de las disposiciones económicas y reglamentarias de la relación laboral a las modalidades específicas del servicio o las modalidades de acceso al domicilio del trabajador dedicado al teletrabajo por parte de los responsables de salud, seguridad y mantenimiento*<sup>1319</sup>”.

### 3.2.3. *El Acuerdo Cuadro Nacional sobre el Teletrabajo en las Públicas Administraciones de 12 de julio de 1999*

Transcurridos unos meses desde la aprobación del D.P.R. n. 70/ 1999, se aprobó en Italia el *«Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni di*

---

<sup>1314</sup> Art. 5.2 del D.P.R. n. 70/ 1999: *“La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il lavoratore ed i relativi costi”*..

<sup>1315</sup> Art. 5.4 del D.P.R. n. 70/ 1999.

<sup>1316</sup> Art. 6 del D.P.R. n. 70/ 1999.

<sup>1317</sup> Art. 5.5 del D.P.R. n. 70/ 1999.

<sup>1318</sup> Art. 8 del D.P.R. n. 70/ 1999.

<sup>1319</sup> Art. 8 del D.P.R. n. 70/ 1999: *“La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro... [e] definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione”*.

23 marzo 2000» -en adelante Acc. Quadro-, mediante el cual, se concretaron muchos de los interrogantes que hemos ido resaltando.

Así, en primer término, cabe resaltar el llamamiento realizado también en esta norma a la negociación colectiva, concretando la misma que por dicha vía se podrán regular<sup>1320</sup>:

- Los criterios generales para la individualización del teletrabajo respecto a otras formas de deslocalización de la actividad productiva
- Los criterios generales para la articulación del tiempo de trabajo y para la determinación de las franjas de guardia telemática.
- Las formas de cobertura asegurativa de los equipos facilitados y de su utilización.
- Las iniciativas de formación.

Por otro lado, se entra a concretar que, si bien será la Administración la que tenga que autorizar y asignar la prestación del servicio de manera telemática, es necesario el consentimiento y voluntad del trabajador de acogerse a dicha forma de trabajo<sup>1321</sup>. Ello puede verse de manera clara cuando indica que, a la hora de realizar la Administración dichas asignaciones, se realizará para las “*posiciones de teletrabajo de los trabajadores que se hayan declarado disponibles para cubrir las mismas*”<sup>1322</sup>. También al reiterar la potestad del trabajador de solicitar la revocación del teletrabajo, concretando además la norma que la reasignación a la sede de trabajo debe de producirse en un plazo de tiempo compatible con las exigencias del trabajador y, en todo caso en el plazo de 10 días, ampliable hasta 20 días en determinados casos previstos legalmente<sup>1323</sup>. No obstante, no se muestra unánime en este punto la doctrina, habiendo autores que respaldan la

---

<sup>1320</sup> Véase el art. 3.4 del Acc. Quadro: “*a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione; b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica; c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso; d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto*”.

<sup>1321</sup> Cfr. TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 156.

<sup>1322</sup> Véase el art. 4.1 del Acc. Quadro: “*all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni*”.

<sup>1323</sup> Véase el art. 4.4 del Acc. Quadro: “*La riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro dieci giorni dalla richiesta, elevati a venti giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto*”.



conurrencia de un poder unilateral de la Administración en la asignación del teletrabajo<sup>1324</sup> mientras que otros por el contrario sostienen la existencia de un necesario consenso<sup>1325</sup>.

Resulta también interesante subrayar que, ya en dicho año, incorpora este acuerdo una serie de casuísticas que pueden justificar un acceso prioritario al teletrabajo como es el hecho de que el trabajador preste o haya prestado ya la actividad y haya desarrollado las tareas concretas y otras análogas a realizar a distancia, la concurrencia de una discapacidad psico-física que haga difícil el acceso al lugar de trabajo, obligaciones de cuidado de menores de 8 años o de familiares o convivientes y, por último, por los largos tiempos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo<sup>1326</sup>.

A diferencia de lo que tradicionalmente ha venido recogiendo en la normativa española en materia de teletrabajo en el marco de las Administraciones Públicas, no se excluye del ámbito subjetivo de aplicación de la norma italiana al personal directivo, recogiendo expresamente que los mismos podrán desarrollar “*parte de su propia actividad en teletrabajo*”<sup>1327</sup>.

Como vimos en el punto anterior, uno de los rasgos más resaltados por la doctrina italiana del D.P.R. n. 70/ 1999, era precisamente la liberalización del lugar de trabajo en el que llevar a cabo la prestación del servicio, al no exigir que el mismo se encontrase

---

<sup>1324</sup> Véase PASCUCCI, P.: “Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, cit., p. 234.

<sup>1325</sup> Cfr. TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 156 y 163, al disponer que “Tuttavia, a una valutazione più approfondita, la previsione di un potere unilaterale “assoluto” nell’assegnazione al telelavoro non è realistica” y que “attesa la sostanziale efficacia erga omnes dell’AQ nella P.A.3, è possibile affermare con certezza che il ricorso al telelavoro nel pubblico impiego necessita del consenso del dipendente”. En términos similares lo recogen GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 998, al disponer que “el teletrabajo es un fenómeno que difícilmente puede tener éxito por la vía de la «imposición»”.

<sup>1326</sup> Art. 4.1 y 2 del Acc. Quadro: “*priorita' per coloro che gia' svolgono le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza... In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta: a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate; c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede*”.

<sup>1327</sup> Art. 4.5 del Acc. Quadro: “*Il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro*”.

bajo la disponibilidad del trabajador. Como consecuencia de ello, veíamos que teóricamente era posible prestar el servicio en un lugar propiedad del empresario, del trabajador, de ninguno de ellos o incluso mediante modalidades como el trabajo móvil. Pues bien, el Acc. Quadro, viene precisamente en su art. 5 a clarificar y reforzar dicha posibilidad, al disponer que el teletrabajo se realiza “*como trabajo a domicilio, trabajo móvil, descentralizado en centros satélites*<sup>1328</sup>”, etc., y, lo que resulta en el marco de este análisis más interesante, “*otras formas flexibles también mixtas, incluidos aquellos en alternancia*<sup>1329</sup>”, siempre y cuando el lugar haga técnicamente posible la prestación del servicio a distancia y no se trate del propio lugar de trabajo y oficina del empleador al que se encuentra asignado el trabajador, como es evidente. Como consecuencia de ello, parece prever el legislador italiano, al igual que ocurría en el marco de la Orden APU/1981/2006, una modalidad de teletrabajo parcial<sup>1330</sup>. No obstante, resulta en nuestra opinión criticable la generalidad con la cual se prevé esta cuestión en el marco jurídico italiano, no quedando claro si dicho teletrabajo a tiempo parcial permite o no la fragmentación de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y la telemática, cuestión esta última que, por el contrario, como hemos venido viendo, ha sido desplazada habitualmente en el caso del sector público español.

También encontramos una profundización en materias de indudable relevancia, como es por ejemplo la forma de ejercer el control empresarial, concretando la norma que ningún dispositivo de control podrá ser activado sin el conocimiento del trabajador, debiendo la Administración de informar de los medios a través de los cuales se valorará el trabajo realizado<sup>1331</sup>. O por otro lado, en lo que a la formación del trabajador se refiere,

---

<sup>1328</sup> Art. 5.1 del Acc. Quadro: “*Il telelavoro si realizza secondo le modalita' previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete...*”.

<sup>1329</sup> Art. 5.1 del Acc. Quadro: “*Anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione «a distanza», diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente e' assegnato*”.

<sup>1330</sup> PASCUCCI, P.: “*Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione*”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, cit., p. 232.

<sup>1331</sup> Art. 5.3 del Acc. Quadro: “*Fermo restando che nessun dispositivo di controllo puo' essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione e' tenuta ad informare il lavoratore circa le modalita' attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato*”.

tanto en términos generales en lo relativo a la prestación de su servicio como también en materia de salud y seguridad<sup>1332</sup>.

A continuación, entra la norma a ampliar algunas obligaciones y responsabilidades de la Administración en su rol de empresario, concretamente, se recoge la obligación de pagar al trabajador que preste los servicios desde su domicilio, una suma destinada a cubrir determinados gastos relacionados con la prestación del servicio desde dicho lugar (energía, teléfono, etc<sup>1333</sup>).

Por otro lado, no puede negarse que el tiempo de trabajo es otra de las cuestiones más delicadas en materia de teletrabajo, especialmente ante la infundada creencia de que el teletrabajo permite “trabajar en cualquier momento”. Pues bien, entra esta norma a aclarar que, si bien esta forma de trabajo se orienta a la consecución de modelos innovadores de distribución del horario, debe de garantizarse la misma cantidad de horas globales previstas en la prestación del servicio presencial. No obstante, ante posibles fallos o averías en los medios de producción, se prevé en esta norma, a diferencia de lo que vimos en términos generales en el caso de España, la consideración de esas horas como tiempo de trabajo en caso de que la avería o causa de paralización de la actividad productiva sea breve o, por el contrario, si es de una mayor duración se prevé el reingreso del trabajador al puesto de trabajo presencial<sup>1334</sup>.

Por último, reconoce el Acuerdo el derecho también de los teletrabajadores al ejercicio de sus derechos colectivos, esto es, a estar informado y participar en la actividad sindical, a un tablón electrónico, a la utilización del email con fines sindicales, etc<sup>1335</sup>.

---

<sup>1332</sup> Véase art. 5.4 y 5 del Acc. Quadro. Resulta interesante subrayar como en este último precepto la formación se destina, además de a la mejora del rendimiento del trabajador o su protección física, también a garantizar la socialización del mismo con el resto de empleados, para lo cual se prevé la realización de determinadas actividades de formación en el propio centro o lugar de trabajo físico al que se encuentra asignado el trabajador.

<sup>1333</sup> Véase el art.6.3 del Acc. Quadro: “*Al lavoratore, la cui postazione di lavoro e' ubicata presso la sua abitazione, dovra' essere corrisposta una somma, che potra' per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonche' delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione*”.

<sup>1334</sup> Véase art.6.1 del Acc. Quadro.

<sup>1335</sup> Véase art.6.5 del Acc. Quadro.

### 3.2.4. *Otras intervenciones normativas en materia de teletrabajo en el sector público italiano*

Pese al fuerte impulso que, como hemos visto, se le dio al teletrabajo en el marco de las AA.PP. en Italia en la década de finales de los años noventa, esta tendencia fue progresivamente reduciéndose, habiendo permanecido desde la publicación del Acc. Quadro en el año 2000 prácticamente paralizada la promulgación normativa en materia de teletrabajo en dicho sector.

En cierta medida, los autores han ligado dicha falta de desarrollo del teletrabajo, además de a las razones burocráticas anteriormente indicadas en relación al contenido del proyecto de teletrabajo, a un factor de carácter cultural<sup>1336</sup>, siendo este el fuerte arraigo en Italia (al igual que en España) del presencialismo frente a las formas de trabajo que permiten la deslocalización espacial de las personas trabajadoras. Todo ello, unido además al retraso tecnológico del que ambos países adolecían en dicho momento, junto al escaso desarrollo y popularidad de la ordenación del trabajo en torno a la consecución de objetivos, han marcado de manera irreversible la implantación del teletrabajo en España e Italia<sup>1337</sup>.

En todo caso, junto a las normas señaladas, se aprobaron también otras disposiciones que deben de ser al menos recogidas sucintamente.

Así, en primer término, cabe resaltar las reglas técnicas promulgadas por la «*Autorita' per l'informatica nella pubblica amministrazione*» del 31 de mayo de 2001 - en adelante *Deliberazione n. 16/2001*-. Este documento, introduce matices importantes que resultan sumamente tempranas a su época y que, incluso, resultan más precisa en muchos aspectos que la propia regulación legal actualmente vigente en nuestro país, tanto en el sector público como en el privado. Así, cabe resaltar en primer término la ampliación

---

<sup>1336</sup> En este sentido TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 161 o BALLISTRER, M.: “Smart working e telelavoro in Italia”, en *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, núm. 28, 2016, p. 14, ligándolo este último en particular a la resistencia mostrada por la propia Administración Pública de incorporar cambios que supongan una modificación del “status quo”.

<sup>1337</sup> DI MASCIO, F., ANGELETTI, S. Y NATALINI, A.: “Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni centrali ai tempi del COVID-19”, en *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, núm. 1, 2021, p. 105.

que mediante dicha disposición se lleva a cabo del contenido del «proyecto de teletrabajo», exigiendo que se plasme en el mismo entre otros aspectos<sup>1338</sup>:

- Los requisitos del conjunto de medios técnicos necesarios para el desarrollo del trabajo y de su pertinente servicio técnico o de apoyo. También la forma de su adquisición, utilización y mantenimiento.
- La modalidad de conexión a la red de la administración y de intercambio de información con dicho organismo.
- La técnica de identificación y autenticación de los teletrabajadores (claves de acceso, códigos de identificación, etc.) para el acceso a documentos o a los recursos de la red de la administración.
- Las medidas de formación tanto en aspectos técnicos del puesto de trabajo como en el tratamiento de documentos informáticos.
- Aspectos relativos a la seguridad de las tecnologías y de los datos personales.
- La forma de reparación de los medios técnicos en caso de avería o anomalías en el menor periodo de tiempo posible.

---

<sup>1338</sup> Concretamente, dispone el art. 3.1 de la Deliberazione n. 16/2001: “*Il progetto di telelavoro..., deve specificare: a) i requisiti della postazione di telelavoro, con le relative tecnologie ed i servizi di supporto, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni; b) le modalita' di connessione quali le rete dell'amministrazione, dial-up fisso o mobile, Internet; c) le tecniche di identificazione e di autenticazione degli addetti al telelavoro, l'utilizzo di chiavi di accesso o di codici di identificazione, in relazione a quanto previsto dal piano di sicurezza generale dell'amministrazione ed agli aspetti di sicurezza specifici del progetto, per l'accesso sia ai documenti informatici sia alle risorse di rete dell'amministrazione di cui al successivo art. 5; d) le applicazioni informatiche dell'amministrazione o rese disponibili da application server provider per conto dell'amministrazione; e) le modalita' e la periodicità delle verifiche di sicurezza adottate; f) gli eventuali processi di automazione indotti dal progetto di telelavoro sulle procedure in atto; g) gli interventi di formazione del personale relativi agli aspetti tecnici; h) le modalita' di acquisizione, di utilizzo e di manutenzione delle tecnologie; i) la tipologia e le modalita' di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, nel rispetto delle regole tecniche di cui alla deliberazione AIPA n. 51/2000 del 23 novembre 2000; l) le modalita' di scambio dei documenti informatici con l'amministrazione di riferimento e, ove previsto, con le altre amministrazioni o gli altri soggetti, pubblici e privati; m) l'eventuale uso della firma digitale, nel rispetto delle regole tecniche di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 febbraio 1999 e successive modificazioni e integrazioni; n) i tipi e le modalita' delle verifiche tecniche delle prestazioni di telelavoro; o) gli aspetti relativi alla sicurezza delle tecnologie e dei dati personali; p) le modalita' di ripristino delle apparecchiature dedicate al telelavoro, in caso di guasti o anomalie, nel piu' breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attivita'; q) gli aspetti relativi all'accessibilità per le persone disabili delle tecnologie hardware e software di cui al successivo art. 6, con particolare riferimento alle interfacce utente dei programmi applicativi relativamente alle attivita' compatibili con la disabilita' dell'operatore ed in funzione degli obiettivi che il progetto si prefigge; r) l'istituzione di centri per l'assistenza tecnica agli addetti, anche disabili, al telelavoro”.*

- Aspectos relativos a la accesibilidad de los medios digitales y programas utilizados para el desarrollo de la actividad productiva por las personas con discapacidad<sup>1339</sup>.
- Instituciones y centros de asistencia técnica para los trabajadores.
- Etc.

Asimismo, no se limita la norma con realizar dichos mandatos sino que además, entra a concretar en algunos puntos los objetivos concretos que deben de alcanzarse o posibles riesgos a prevenir. De este modo, en la relativo a la implementación de medidas de seguridad para la protección de los propios medios tecnológicos, de datos personales y documentos de la administración de carácter informático, se concreta que, mediante dichas acciones o concreciones en el marco del proyecto debe de lograrse: la identificación de las personas teletrabajadoras y la autorización a los mismos para el acceso a los posibles recursos de la administración y, por otro lado, la trazabilidad de las operaciones de los trabajadores que se consideren relevantes (acceso a particulares recursos de hardware y software, actualizaciones, etc.). Del mismo modo, se trata de evitar por esta vía el uso indiscriminado de la red por parte de los trabajadores para descargar archivos no autorizados por la Administración, la modificación de la configuración de los medios de teletrabajo y, especialmente, el acceso a la red de la administración en horarios diferentes a los permitidos<sup>1340</sup>. Esta última matización, resulta a nuestro parecer sumamente interesante y pionera en su época al ser una de las medidas que, como hemos visto, se recogen actualmente, más de veinte años después, en aras de garantizar la desconexión digital de los trabajadores y, en consecuencia, su salud y seguridad.

---

<sup>1339</sup> Véase también en este sentido el art. 6 de la Deliberazione n. 16/2001.

<sup>1340</sup> Art. 4.2 y 3 de la Deliberazione n. 16/2001: “2. *Le azioni da intraprendere in ordine alla sicurezza delle prestazioni di telelavoro devono essere tali da consentire almeno: a) l'identificazione degli addetti al telelavoro e l'autorizzazione all'accesso delle risorse dell'amministrazione; b) la tracciabilità delle operazioni di rilevanza significativa effettuate dagli addetti al telelavoro (aggiornamenti, cancellazioni, accessi a particolari risorse hardware e software).* 3. *Le azioni di cui al precedente comma 2 non devono consentire: a) l'uso indiscriminato di Internet per il download di file non consentiti (file e programmi con una particolare estensione); b) l'accesso alla rete in orari differenti da quelli consentiti nell'ambito del piano di sicurezza; c) la modifica della configurazione hardware e software delle risorse di telelavoro”.*

Junto a esta norma, cabe también resaltar el contenido del art. 9.7 del «Decreto-Legge 18 ottobre 2012 , n. 179» -en adelante D l. 179/2012-, mediante el cual se realizó un llamamiento a las administraciones públicas italianas para que publicasen el estado de ejecución del plan para el uso del teletrabajo en sus respectivas organizaciones, identificando los métodos de ejecución y las actividades en las que no fuese posible implementar esta forma de trabajo. No obstante, esta norma no tuvo el efecto esperando, habiéndose evidenciado por la doctrina italiana el incumplimiento de dicha orden por parte de las distintas AA.PP<sup>1341</sup>.

Por último, se aprobó también años más tarde la Legge núm. 124 de 7 agosto 2015 – en adelante L. 124/2015-, en cuyo artículo 14.1 se vino a recoger el teletrabajo como una forma de promoción de la conciliación de la vida profesional y familiar.

### 3.2.5. *La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el empleo público*

Siendo este el marco legal existente en materia de teletrabajo en el sector público, cabe entrar a analizar ahora cual ha sido el tratamiento que se le ha dado por los agentes sociales.

Para ello, cabe destacar que en el sector público italiano los trabajadores dependientes de las administraciones públicas se dividen, de cara a la determinación de los posibles convenios colectivos aplicables, en cuatro grupos<sup>1342</sup>:

- I. «*Comparto delle funzioni centrali*<sup>1343</sup>».
- II. «*Comparto delle funzioni locali*<sup>1344</sup>».
- III. «*Comparto dell'istruzione e della ricerca*».

---

<sup>1341</sup> Véase TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 160.

<sup>1342</sup> Al respecto véase el «*Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale*» (2019-2021).

<sup>1343</sup> Un desglose detallado del personal concreto que compone este grupo puede encontrarse en el art. 3 del «*Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale*» (2019-2021).

<sup>1344</sup> Un desglose detallado del personal concreto que compone este grupo puede encontrarse en el art. 4 del «*Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale*» (2019-2021).

#### IV. «*Comparto della sanita'*».

De ellos, nos centraremos en el marco del presente estudio en los dos primeros, al ser estos donde se ha encontrado un tratamiento de la figura del trabajo a distancia<sup>1345</sup>.

a) El convenio colectivo nacional del personal del «*comparto funzioni centrali*» para los años 2019-2021

En primer término, cabe partir señalando que, en el marco convencional, se dedica un título específico a las formas de trabajo a distancia, subdividiéndose este título V en dos capítulos, el primero dedicada al «*lavoro agile*» y el segundo a otras formas de trabajo a distancia.

Pues bien, en lo que en este punto nos interesa nos centraremos en este segundo capítulo. Lejos de lo que podría pensarse, no recoge el convenio dentro de este alusión alguna al teletrabajo. Únicamente se compone dicho capítulo de un precepto, el art. 41, mediante el cual se entra a normar el «*lavoro da remoto*». Esta cuestión no termina de resultar sorprendente si se parte de que en la propia normativa en materia de teletrabajo en el sector público italiano en ningún momento se usa dicha terminología<sup>1346</sup>. En todo caso, basta con realizar una sucinta lectura de su contenido para poder comprobar que, aun con otra terminología, parece que la intención era dar acogida dentro de dicho término general también a la forma de trabajo a distancia mediante teletrabajo.

Así, parte recogiendo que el trabajo remoto podrá ser prestado “*a través de una modificación del lugar de desarrollo de la actividad productiva, que implica la realización de la prestación en un lugar adecuado y distinto al de la oficina a la que está*

---

<sup>1345</sup> La elección en este punto del término trabajo a distancia y no de teletrabajo no constituye un defecto de forma en el presente estudio ya que, como veremos, se ha elegido el recurso de dicho término precisamente por ser, junto al término «*lavoro agile*» y «*lavoro da remoto*» el empleado por dichos convenios colectivos.

<sup>1346</sup> De hecho, este ha sido uno de los aspectos que ha venido criticando la doctrina italiana. Por todos, véase ZOPPOLI, L.: “*Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia*”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc.2, 2022, p. 6, quien sostiene: “questa tipologia sembrerebbe porsi a metà tra il lavoro agile... e il telelavoro. E la sua «contrattualizzazione» non aiuta a chiarire il quadro normativo entro cui si devono muovere le amministrazioni”.



*asignado el trabajador*<sup>1347</sup>”, concretando que el mismo será “*realizable con el auxilio de dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la administración*<sup>1348</sup>”, bien sea mediante teletrabajo desde el domicilio del trabajador o mediante otras formas de trabajo a distancia (*coworking* o trabajo en centros satélites), debiendo de ser el lugar de trabajo a distancia acordado con la Administración<sup>1349</sup>. Resulta en primer término cuestionable esta última distinción realizada entre teletrabajo domiciliario y otras formas de trabajo a distancia, puesto que, por ejemplo, el trabajo en centros satélites ha sido establecida habitualmente por la doctrina como una de las formas de teletrabajo<sup>1350</sup>.

A continuación, recoge el convenio la igualdad de derechos y obligaciones de los trabajadores remotos y aquellos presenciales, haciendo especial alusión a aquellos derechos y obligaciones ligados al tiempo de trabajo (pausas, horario de trabajo, etc.) y de las condiciones económicas<sup>1351</sup>.

En cuanto a la regulación concreta de las condiciones de trabajo, se alude expresamente a cuestiones clave para la correcta implantación de estas formas de trabajo a distancia, como es la posibilidad de que el trabajo remoto sea establecido con un límite de tiempo, la necesidad del consenso del trabajador en su implementación o que, en términos generales, el mismo se realizase en alternancia con el prestado presencialmente<sup>1352</sup>. De nuevo, la generalidad con la que se regula la cuestión del modo de desempeño del trabajo remoto nos lleva a plantearnos la posibilidad de implementar en Italia una forma de trabajo a distancia fraccionado, esto es, en el que una parte de la jornada diaria se preste presencialmente y el resto telemáticamente.

Otro punto que llama especialmente la atención es el relacionado con las obligaciones en materia de PRL, recogándose en este convenio que de cara a la

---

<sup>1347</sup> Art. 41.1 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

<sup>1348</sup> *Ibidem*, art. 41.2.

<sup>1349</sup> Art. 41.5 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

<sup>1350</sup> A título ejemplificativo así puede verse en NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al: Il Codice Civile Commentario*, cit., p. 514.

<sup>1351</sup> Art. 41.3 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

<sup>1352</sup> *Ibidem*, art. 41.4.

evaluación de los riesgos de teletrabajo a domicilio se acordará “*con el trabajador el horario y la forma de acceso al domicilio para realizar la citada comprobación*”, no dándose otras posibles alternativas en caso de la negativa del trabajador a que se entre en su domicilio<sup>1353</sup>. Ello, en nuestra opinión, supone un refuerzo desmesurado de los poderes de control y vigilancia de la Administración e, incluso, la violación del derecho a la inviolabilidad del domicilio del trabajador<sup>1354</sup>.

Por último, se extiende a esta forma de trabajo la regulación contenida en determinados puntos de dicho convenio colectivo en materia de «lavoro agile». Concretamente, en los siguientes aspectos:

- Acuerdo individual<sup>1355</sup>: la norma exige que sea realizado por escrito y tiene por finalidad entrar a ordenar la ejecución de la actividad productiva que se desarrollará fuera de los locales de la Administración, debiendo de contener como mínimo: la duración del acuerdo (pudiendo ser determinada o indeterminada); forma de desarrollo de la actividad productiva a distancia y reparto entre los días que se desarrollarán presencialmente y a distancia; la modalidad y casusas justificativas de desistimiento (estableciéndose que la misma debe de producirse en términos generales y salvo un motivo justificado en un plazo no inferior a 30 días); tiempo de descanso y medidas de desconexión digital; modalidad de ejercicio del poder directivo de control y el compromiso del trabajador de respetar las indicaciones sobre salud y seguridad recibidas por la administración<sup>1356</sup>.

---

<sup>1353</sup> Art. 41.5 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

<sup>1354</sup> En este sentido, al entrar TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza, cit.*, p. 156, a analizar la posible imposición unilateral de esta forma de trabajo recogió que “È evidente che l’amministrazione non potrà decidere unilateralmente di utilizzare il domicilio del dipendente quale luogo di telelavoro, a meno di non violare palesemente il suo diritto di proprietà privata”. Argumentación que, en nuestra opinión, es completamente extrapolable a la posibilidad de imponer la entrada en el domicilio para realizar las comprobaciones en materia de PRL, pudiendo estas ser realizadas por otras vías menos invasivas en caso de la oposición de la persona trabajadora.

<sup>1355</sup> Art. 38 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

<sup>1356</sup> Art. 38 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021: “a) durata dell’accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall’art. 19 legge n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso...; f) i tempi di riposo del

- Particularidades en el desarrollo de la prestación a distancia: se prevé el modo de actuación en caso de problemas técnicos que afecten al funcionamiento de los sistemas informáticos, especificando la necesidad de que la persona trabajadora informe de dicha situación a su superior, pudiendo este en caso de que la prestación del servicio a distancia sea por dicha causa imposible o no segura establecer el retorno al trabajo presencial<sup>1357</sup>. También puede solicitarse su retorno al trabajo presencial por necesidades del servicio sobrevenidas y, con un preaviso de al menos un día<sup>1358</sup>.
- Formación: se prevé la adopción de medidas formativas específicas dirigidas a enseñar al personal a utilizar las plataformas de comunicación y del resto de instrumentos necesarios para la prestación a distancia, para el fomento del trabajo autónomo, colaboración, etc<sup>1359</sup>.

b) El convenio colectivo nacional del personal del «*comparto funzioni locali*» para los años 2019-2021

---

*lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione".*

<sup>1357</sup> Art. 39.4 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021: “*In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro*”.

<sup>1358</sup> Art. 39.5 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021: “*Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite*”.

<sup>1359</sup> Art. 40 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio*» 2019–2021.

El convenio colectivo para el «*comparto funzioni locali*», viene a reproducir prácticamente lo dispuesto en el apartado anterior, estableciéndose solo una serie de ligeros matices.

En cuanto a la estructura formal, puede verse como ambos convenios siguen un mismo formato y una misma terminología. No obstante, al entrar a determinar las modalidades de desempeño del trabajo a distancia se omite la referencia al teletrabajo desde el domicilio, aludiéndose solo al desarrollo desde el domicilio del trabajador pero sin utilizar en ningún momento el término teletrabajo<sup>1360</sup>.

El siguiente cambio lo encontramos en el acuerdo entre la Administración y la persona trabajadora a distancia del lugar de desempeño de la actividad productiva, al recogerse la posibilidad de acordar un lugar o varios lugares<sup>1361</sup>, siendo por tanto en este punto más flexible la regulación dando paso a la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia móvil.

Del mismo modo se refuerza el consenso de las partes, introduciendo el convenio en la descripción del contenido obligatorio del acuerdo individual que, en caso de desistimiento de esta forma de trabajo, si la misma es operada por la Administración es necesario acompañarlo de una adecuada motivación<sup>1362</sup>. No obstante, realmente poco aporta dicha modificación en la redacción de dicho requisito puesto que, posteriormente, se añade también en términos generales la necesidad de motivar el desistimiento, recayendo en consecuencia dicha obligación en ambas partes de la relación laboral. Otro aspecto novedoso en el marco de acuerdo individual es la posibilidad de cumplir el requisito de que el mismo sea realizado por escrito cuando se realice de manera digital<sup>1363</sup>.

Por último, exige este convenio que, en caso de concurrir problemas técnicos que dificulten o impidan el desarrollo de la actividad productiva a distancia, si se recurre a la

---

<sup>1360</sup> Art. 68.2 a) del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni local triennio*» 2019 – 2021

<sup>1361</sup> *Ibidem*, art. 68.6.

<sup>1362</sup> Art. 65.1 c) del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni local triennio*» 2019–2021.

<sup>1363</sup> Art. 65.1 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni local triennio*» 2019–2021.

vía de la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo presencial, dicho llamamiento deberá de realizar con un preaviso congruente<sup>1364</sup>.

#### **4. La figura del «lavoro agile» en Italia: ¿Un trabajo a distancia de tercera generación?**

##### 4.1. El origen legal del «lavoro agile»: la Ley número 181 de 22 de mayo de 2017

Partiendo de la situación de práctica anomia legal en la que se encontraba el teletrabajo en el sector privado en Italia, las críticas que al respecto venía sosteniendo la doctrina, el avance cada vez más acusado de la digitalización y, lo más importante, los antecedentes en el ámbito público, cabría pensar que, el siguiente paso normativo se daría en esta línea, aprobando una norma o regulación específica del teletrabajo en el sector privado.

En este sentido, el siguiente avance normativo se produjo en el año 2017 con la introducción legal de la figura del trabajo ágil por medio de la «*Legge del 22/05/2017 n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*».-en adelante L. 81/2017-.

Lejos de lo que podría pensarse, esta figura no se enmarcaba dentro de la definición de teletrabajo, habiendo dado ello lugar, como ya vimos, a un intenso debate doctrinal en torno a la posibilidad de calificar ambas formas de trabajo como especies dentro del género más amplio de trabajo a distancia o por el contrario, de la concurrencia de una superposición de ambas tipologías de trabajo remoto<sup>1365</sup>.

En todo caso, la propia regulación legal existente en esta materia tanto en Italia como en el ámbito Europeo permiten afirmar sin reservas que nos encontramos ante dos figuras con rasgos propios y diferentes entre sí.

---

<sup>1364</sup> Art. 66.4 del «*Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni local triennio*» 2019–2021

<sup>1365</sup> Sobre la necesidad de corregir esta deficiente ambigüedad SPINELLI, C.: “Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale”, en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dirs.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 98.

Así, define el art. 18 de la L. 81/2017 como una “*modalidad de ejecución de la relación de trabajo subordinada establecida mediante acuerdo entre las partes, también con formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin precisos vínculos de horario o de lugar de trabajo, con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad de trabajo. La prestación de trabajo viene desarrollada, en una parte al interior de los locales empresariales y, en la otra al en el exterior sin una posición fija, dentro de los límites de duración máxima del horario de trabajo diario y semanal, derivados de la ley o de la negociación colectiva*<sup>1366</sup>”.

Esta definición ha sido ampliamente criticada por la doctrina, tanto por su ambiguo contenido y falta de claridad expositiva<sup>1367</sup>, como también por no haber cumplido las expectativas existentes en torno a la misma, al no responder a las exigencias de los modelos de producción y organización de trabajo propios de la cuarta revolución industrial<sup>1368</sup>. Todo ello ha hecho que incluso algunos autores sostengan que la diferencia entre teletrabajo y trabajo ágil es más aparente o de carácter teórico que real<sup>1369</sup>, en términos similares a lo que veíamos que ocurría en España en el marco de la LTD entre las nociones de trabajo a distancia y teletrabajo. O incluso, ha llevado a plantear que el trabajo ágil es un trabajo a domicilio de tercera generación<sup>1370</sup>.

---

<sup>1366</sup> Una “*modalità' di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*”.

<sup>1367</sup> Cfr. CASILLO, R.: “Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici” en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dirs.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, Cacucci Editore, 2019.

<sup>1368</sup> SPINELLI, C.: “Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale”, en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dirs.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 104.

<sup>1369</sup> En este sentido DI MASCIO, F., ANGELETTI, S. Y NATALINI, A.: “Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni centrali ai tempi del COVID-19”, en *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, cit., p. 114 y MONTES ADALID, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Barcelona, Atelier, 2023, p. 260.

<sup>1370</sup> BELLOMO, S., CAIROLI, S. y DELOGU, A.: “La regulación del trabajo a distancia en Italia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, cit., p. 721.

En todo caso los rasgos principales del trabajo ágil que permiten diferenciarlo de la modalidad de teletrabajo son<sup>1371</sup>:

- V. El uso de las TICS: si bien en ambas formas de trabajo se hace referencia al uso de dichas herramientas informáticas para el desempeño de la labor productiva, el peso que se le da a las mismas difiere significativamente en función de que nos encontremos ante la figura de teletrabajo o en la de trabajo ágil<sup>1372</sup>. Así, en esta última se hace referencia a la «posibilidad» de utilizar instrumentos tecnológicos mientras que en el teletrabajo estas ocupan un papel mucho más central<sup>1373</sup>, exigiéndose que su uso sea necesario<sup>1374</sup> o incluso que sea «prevalente<sup>1375</sup>» para el desempeño de la labor productiva.
- VI. El lugar de desarrollo de la actividad productiva: siendo posible en el caso del trabajo ágil prestar una parte de la prestación del servicio en las oficinas o centros de trabajo<sup>1376</sup>. En definitiva, partiendo de la mayor autonomía que esta forma de trabajo otorga a las partes, tanto en materia de tiempo como de lugar de trabajo<sup>1377</sup>, ha entendido la doctrina que “no pueden imponerse restricciones

---

<sup>1371</sup> Estos rasgos han sido evidenciados por ALES, E., ELMO, M.G. Y ESPOSITO, M.: “Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) et al: *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p.962 y también por MONTES ADALID, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, cit., p. 274.

<sup>1372</sup> GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) et al: *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 1005, estos autores califican el uso de dichas herramientas en el trabajo ágil como opcional. En términos similares TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 197, califica el uso de dichos medios como instrumental.

<sup>1373</sup> Recuérdese el contenido del art. 1 del *Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro de 2004*.

<sup>1374</sup> Véase SANTORO-PASSARELLI, G.: “Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., p. 771.

<sup>1375</sup> Véase en el sector público el art. 2 D.P.R. n. 70/1999.

<sup>1376</sup> Véase SANTORO-PASSARELLI, G.: “Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., p. 771.

<sup>1377</sup> TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 196.

específicas en cuanto al lugar de ejecución de la prestación<sup>1378</sup>”, ya que este no es que “quede más o menos extramuros del alcance de los poderes empresariales, sino que es libremente escogido en cada momento por el propio trabajador<sup>1379</sup>”.

- VII. El tiempo de trabajo: uno de los rasgos diferenciadores principales entre el teletrabajo y el trabajo ágil señalados por la doctrina ha sido precisamente la ausencia del rasgo de «regularidad» en esta última<sup>1380</sup>. A diferencia de lo que ocurría en el caso del teletrabajo (tanto en el sector público como en el privado) en el que dicha nota quedaba claramente desplazada.
- VIII. Organización del trabajo en ciclos, fases y objetivos: por último, algunos autores han resaltado, ante la pérdida de relevancia que en esta forma de trabajo tiene el factor tiempo, el papel que en esta forma de trabajo tiene la organización del trabajo “por fases, recorridos y ciclos<sup>1381</sup>”.

Cabe del mismo modo evidenciar que, a diferencia a lo que ha venido sucediendo en nuestro país, se plasma la misma regulación en materia de trabajo ágil tanto para el sector público como para el privado<sup>1382</sup>.

En cuanto a la implantación de esta forma de trabajo, se prevé legalmente un acceso prioritario para determinados colectivos de trabajadores, concretamente para los

---

<sup>1378</sup> Véase ALES, E., ELMO, M.G. Y ESPOSITO, M.: “Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) et al: *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 962.

<sup>1379</sup> BELLOMO, S., CAIROLI, S. y DELOGU, A.: “La regulación del trabajo a distancia en Italia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) et al: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021, p. 719.

<sup>1380</sup> LAI, M.: “Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.4, 2017, p. 2.

<sup>1381</sup> POLLIANI, P. Y COLDESINA, A.: “Lo smart working in Italia tra rivoluzione culturale, normativa emergenziale e un futuro ancora da scrivere”, en *Rivista italiana di informatica e diritto*, fasc. 4, 2022, p. 324 y BANO, F.: “Il lavoro invisibile nell’agenda digitale di Europa”, en *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3, 2020, p. 484-485.

<sup>1382</sup> Véase art. 18.3 de la L. 81/2017.



*“trabajadores durante los tres años siguientes a la finalización del permiso de maternidad..., o para los trabajadores con hijos con discapacidad<sup>1383</sup>”.*

Se incorpora por medio del art. 19 de la L. 81/2017 la figura de un acuerdo en materia de trabajo ágil, punto que ha sido criticado por la doctrina italiana ante el aumento de la carga burocrática que ello supone y de las rigideces que puede plantear en una forma de trabajo como la descrita en la que las partes deberían de gozar de cierta flexibilidad en materia de tiempo y lugar de trabajo. En todo caso, y a diferencia del acuerdo de trabajo a distancia plasmado en nuestra LTD, este presenta un contenido muy limitado, debiendo solo de entrar a regular: *“la ejecución de la prestación del servicio realizada fuera de los locales empresariales, también con referencia a las formas de ejercicio del poder directivo del empresario y a los instrumentos empleados por el trabajador..., los tiempos de descanso del trabajador así como también las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador<sup>1384</sup>”.* En todo caso, como ha señalado la doctrina, su incorporación no supone el desplazamiento del importante papel que en esta materia ocupa la negociación colectiva en aras de garantizar la adecuación de esta forma de trabajo a las particularidades de cada empresa y necesidades las personas trabajadoras sujetas a la misma<sup>1385</sup>.

En cuanto a su forma, debe de ser realizado por escrito y puede ser establecido por tiempo determinado o indeterminado. Siguiendo la misma tendencia legislativa que la empleada a nivel nacional y europeo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, nos encontramos ante una forma de realización de la actividad productiva se carácter voluntario y, por tanto, reversible por ambas partes. Cabe aquí detenerse en los plazos de

---

<sup>1383</sup> Este sistema de acceso preferente al trabajo ágil fue introducido por medio de la Legge 30 dicembre 2018, n. 145, al introducir esta norma un art. 18.3 bis a la L. 81/2017: *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità..., ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità”.*

<sup>1384</sup> Art. 19.1 de la L. 81/2017: *“L'accordo..., disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”.*

<sup>1385</sup> Cfr. SANTORO-PASSARELLI, G.: “Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., p. 771.

preaviso establecidos. En el caso español, como vimos en los capítulos anteriores, se omitía toda alusión a un plazo mínimo de preaviso, remitiéndose su establecimiento a la negociación colectiva o al acuerdo celebrado por las partes. Sin embargo, en el caso italiano, se fija dicho plazo en 30 días para ambas partes en caso de que el acuerdo de trabajo ágil se hubiera celebrado por tiempo indeterminado o de 90 días en el caso de que el empresario revocase el teletrabajo prestado por una persona con discapacidad<sup>1386</sup>. El hecho de establecer un plazo mínimo de carácter legal supone una mayor garantía de los derechos de los trabajadores y contribuye de manera significativa a auténtica consideración del teletrabajo como una posible medida de conciliación. Sin embargo, estas previsiones quedan también vacías de contenido en el marco jurídico italiano ante la cláusula de flexibilización incorporada posteriormente y en virtud de la cual “*en presencia de un motivo justificado, cada uno de los contratantes podrá revocarlo antes del término del acuerdo a tiempo determinado o sin preaviso en el caso de un acuerdo indeterminado*”<sup>1387</sup>. Como puede apreciarse, se recurre aquí también a una fórmula excesivamente amplia que permitirá al empresario rehuir fácilmente dichos plazos mínimos legales<sup>1388</sup>.

Otro aspecto recogido en la normativa de trabajo ágil y que resulta particularmente acertado es lo contemplado en relación a las obligaciones en materia de salud y seguridad del empresario, estableciendo el art. 22 de la L. 81/2017 que el empresario deberá de aportar, con una periodicidad mínima anual, información por escrito a los trabajadores y a los representantes de los mismos sobre los riesgos generales y específicos vinculados a esta forma de prestación del servicio<sup>1389</sup>. Cabe decir, no obstante, como la doctrina

---

<sup>1386</sup> Art. 19.2 de la L. 81/2017: “*il recesso puo' avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non puo' essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore*”.

<sup>1387</sup> Art. 19.2 de la L. 81/2017: “*In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti puo' recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato*”.

<sup>1388</sup> Sobre esta cuestión y la posición de la doctrina al respecto véase TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza, cit.*, p. 202.

<sup>1389</sup> Art. 22. L. 81/2017: “*1. Il datore di lavoro..., consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro*”.

italiana ha criticado que esta medida, por sí sola, sea suficiente para garantizar la salud y seguridad del trabajador<sup>1390</sup>.

Un punto controvertido desde un punto de vista doctrinal y jurisprudencial en nuestro país ha sido aquel relacionado con la posible protección del teletrabajador en caso de sufrir un accidente in itinere, pues bien la normativa legal italiana en materia de trabajo ágil disipa esta cuestión reconociendo al trabajador el derecho a la protección “contra los accidente de trabajo ocurridos en el normas camino de ida y retorno del lugar de residencia al lugar elegido para la realización del trabajo fuera de los locales de la empresa<sup>1391</sup>”.

Por lo demás, también esta norma adolece de importantes vacíos o ambigüedades, como ocurre en materia del ejercicio de los poderes de control y vigilancia, en materia de formación; remitiéndose su contenido a otras normas legales o a lo establecido en el acuerdo<sup>1392</sup> o especialmente en materia de desconexión digital<sup>1393</sup>.

#### 4.2. La pandemia del COVID-19: ¿Una expansión del «lavoro agile» o una desnaturalización del mismo?

Pese al impulso que, especialmente en el ámbito público, se le dio al teletrabajo en Italia o el avance que supuso la aprobación de la figura del trabajo ágil, los datos evidencian el escaso grado de implantación que esta forma de trabajo y, en general, aquellas que implican el desarrollo de la labor productiva desde el domicilio, tuvieron en este país<sup>1394</sup>:

---

<sup>1390</sup> Véase SANTORO-PASSARELLI, G.: “Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, cit., p. 771.

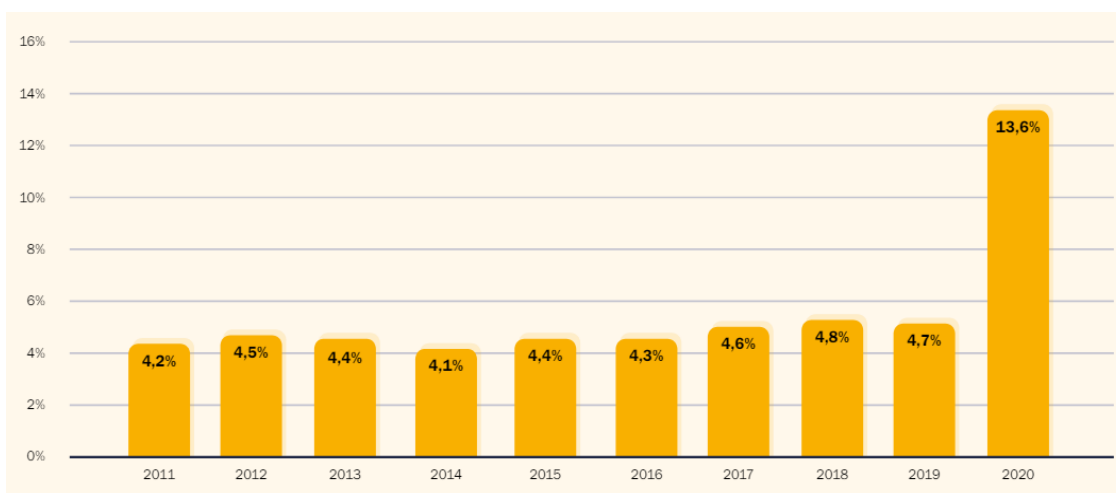
<sup>1391</sup> Art. 23.3 L. 81/2017: “*Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali...*”.

<sup>1392</sup> Véase arts. 21 y 22 de la L. 81/2017.

<sup>1393</sup> TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 216.

<sup>1394</sup> Cabe subrayar que, al igual que en España, la falta de una definición legal específica sobre las nociones de: teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo remoto, trabajo ágil, etc., dificultan la elaboración de datos estadísticos sobre cada una de dichas categorías.

**Gráfico 17.** Porcentaje de ocupados de entre 15 y 64 años que trabajan desde casa en Italia. Años 2011-2020



**Fuente:** Osservatorio Cida<sup>1395</sup>

Esta situación, sin embargo, sufrió un cambio radical a raíz de la irrupción de la pandemia del COVID-19, dando lugar también en Italia a un repunte de estas formas de trabajo.

Concretamente, en Italia, la medida que se implementó para paliar los devastadores efectos que sobre el trabajo presentó la pandemia y garantizar el distanciamiento social fue, a diferencia que en España, el recurso a la figura del trabajo ágil tanto en la Administración Pública como en el sector privado<sup>1396</sup>. O al menos, esos

<sup>1395</sup> Véase OSSERVATORIO CIDA y ADAPT: “Smart working. Proviamo a fare chiarezza su definizioni e numeri”, Labour Issues, núm. 4, 2021, p. 17, disponible en: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/10/LABOUR-ISSUES\\_osservatorio-cida\\_4.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/10/LABOUR-ISSUES_osservatorio-cida_4.pdf)

<sup>1396</sup> Véase Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18. Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Un listado completo de las normas aprobadas durante el periodo de emergencia en esta materia puede encontrarse en DI MASCIO, F., ANGELETTI, S. Y NATALINI, A.: “Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni centrali ai tempi del COVID-19”, en *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, cit., p. 96 y MONTES ADALID, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, cit., p. 110 y en POLLIANI, P. Y COLDESINA, A.: “Lo smart working in Italia tra rivoluzione culturale, normativa emergenziale e un futuro ancora da scrivere”, en *Rivista italiana di informatica e diritto*, fasc. 4,

fueron los términos utilizados en la normativa legal de emergencia. Sin embargo, al igual que en nuestro país, el carácter precipitado con el cual se llevó a cabo la implantación de esta forma de trabajo y la ausencia de una adecuada experiencia previa por parte de las empresas y de los organismos públicos que facilitase la repentina transición al trabajo ágil, obligó a prescindir de muchos de los requisitos legalmente impuestos por medio de la L. 81/2017 para la adopción de esta forma de trabajo. Así, se desplazó la voluntariedad y la autonomía de las partes en su implementación<sup>1397</sup>, al prescindir de la necesidad de realizar el acuerdo de trabajo ágil<sup>1398</sup>. Del mismo modo, se suprimió ante dicha situación la obligación del empresario de transmitir información sobre los riesgos específicos y generales de esta forma de trabajo<sup>1399</sup>.

Por todo ello, la doctrina ha desplazado también en Italia que esta forma de trabajo ágil implementada durante la pandemia del Covid-19 pueda ser realmente calificada como tal, encontrándonos más bien ante una especie híbrida entre el trabajo ágil y el teletrabajo<sup>1400</sup>.

## **5. Conclusiones parciales: medidas exportables desde un punto de vista legal y convencional en materia de «Teletrabajo» y «lavoro agile» al sistema normativo español.**

El conjunto del análisis realizado permite evidenciar que, pese a ser muchas las similitudes existentes entre los ordenamientos jurídicos español e italiano en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, son relevantes los puntos de distanciamiento entre ambos.

---

2022, p. 324 y BANO, F.: “Il lavoro invisibile nell’agenda digitale di Europa”, en *Lavoro e Diritto*, cit., pp. 326 y ss.

<sup>1397</sup> Véase DI MASCIO, F., ANGELETTI, S. Y NATALINI, A.: “Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni centrali ai tempi del COVID-19”, en *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, cit., p. 96 y MONTES ADALID, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia)*. Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital, cit., pp. 278-279.

<sup>1398</sup> *Ibidem*, art. 87.1 b).

<sup>1399</sup> *Ibidem*.

<sup>1400</sup> CARUSO, B.: “Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc.2, 2020, p. 6 y TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 277.

Así, pese a no haber alcanzado tampoco un desarrollo adecuado y suficiente en materia de teletrabajo, ha podido apreciarse como, tanto en el sector público como en el privado, Italia ha ido tradicionalmente un paso por delante respecto a nuestro país en la regulación legal del teletrabajo.

Esta cuestión, además, se ha acentuado aún más en los últimos años en los que, en España no solo no contábamos con una norma legal que regulase el teletrabajo, sino que ni tan siquiera se utilizaba dicha terminología en nuestro marco legal, limitándose las alusiones a esta forma de trabajo a la más genérica categoría de trabajo a distancia. Mientras que por el contrario, en Italia se avanzaba de manera coherente con los avances en los medios tecnológicos y las necesidades evidenciadas en el mercado empresarial, introduciendo ya en el año 2017 la figura del trabajo ágil.

Por todo ello, el análisis normativo realizado permite evidenciar una serie de rasgos o características plasmadas en el marco legal o convencional italiano, tanto en materia de teletrabajo como de trabajo ágil, que resultaría positivo introducir en nuestro marco normativo:

- IX. Obligación legal de introducir pausas no absorbibles y no acumulables cuando el trabajo se lleva a cabo con pantallas.
- X. Controles periódicos de la salud de las personas teletrabajadores, antes y después de iniciar la prestación del servicio mediante dicha forma de trabajo.
- XI. Plazo de preaviso para el ejercicio de la reversión, pudiendo tomarse como referencia los recogidos en la normativa italiana que oscilan de 10 a 90 días.
- XII. Restricciones en el ejercicio de la reversión del teletrabajo al trabajo presencial por parte del empresario, como ocurre en Italia en el caso de teletrabajadores reincorporados de una baja por maternidad.
- XIII. Incorporar como medida previa a la reversión del teletrabajo por averías técnicas o roturas en los medios tecnológicos la visita de un técnico, así como posibles medidas alternativas en caso de la negativa del trabajador a permitir su acceso al domicilio.
- XIV. Extensión del teletrabajo a actividades tradicionalmente excluidas, como son los cargos directivos.

- XV. Obligación legal de abonar los gastos derivados del teletrabajo, incluidos los consumibles.
- XVI. Obligación de aportar información por escrito de los riesgos generales y específicos de esta forma de trabajo.
- XVII. Reconocimiento de la protección ante accidentes in itinere cuando la configuración del teletrabajo en el acuerdo entre las partes obligue a la persona trabajadora a desplazarse al centro de trabajo de manera regular o ante casos excepcionales.

## **CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA**

Si bien desde finales de los años noventa han sido diversas las iniciativas, tanto a nivel nacional como internacional y europeo, que han tratado de promover la implantación del teletrabajo, en el sector público y en el sector privado, no ha sido hasta la irrupción de la pandemia del COVID-19 cuando se ha asistido a un impulso decidido del mismo.

Esta forma de trabajo había venido siendo alabada por las amplias bondades asociadas a la misma, como son, la flexibilidad que proporciona a ambas partes de la relación laboral, las oportunidades que ofrece en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, el ahorro en tiempo de desplazamientos, una mejor capacidad de organización de los centros empresariales, un mayor ahorro de costes, una reducción del impacto medioambiental, una vía de inclusión de las personas con discapacidad o de las personas de mayor edad, etc.

Sin embargo, la inexistencia de un marco jurídico suficiente y actualizado junto con la precipitación con la que se llevó a cabo la implantación de esta forma de trabajo, ha evidenciado también la magnitud de los riesgos que pueden surgir de su alegal y abrupta implantación. Así, entre otros muchos, se ha destacado el retroceso que puede ocasionar desde un punto de vista de género o también en la desestigmatización del concepto de discapacidad desde un punto de vista laboral. Asimismo, se ha detectado que estas formas de trabajo y especialmente el teletrabajo, por el papel central que en el mismo presentan las TICS, suelen provocar una prolongación de la jornada laboral, difuminar las líneas divisoras de la vida personal y la profesional y acentuar la hiperconexión de las personas trabajadoras, con el impacto que ello tiene en derechos centrales como es el descanso, la conciliación o la propia salud y seguridad en el trabajo. De este modo, se ha acentuado el debate en torno a las enfermedades ligadas a este uso abusivo de las TICS en el marco de la prestación del servicio como son el tecnoestrés, el síndrome del burnout, etc. Por otro lado, también ha puesto de manifiesto esta forma de trabajo el riesgo de que la deslocalización del trabajador se convierta en una nueva vía de fuga de la protección y garantías reconocidas en nuestro Derecho Social, acentuando las denominadas como zonas grises y ayudando a ocultar bajo la forma de trabajo autónomo auténticas relaciones



de carácter dependiente. Por último, la experiencia de teletrabajo experimentada durante la pandemia ha permitido recordar también los peligros que estas formas de trabajo plantean desde un punto de vista de los derechos colectivos de los trabajadores, al distanciar a las personas trabajadoras entre sí y con ello acentuar la dilución del sentimiento de unidad y solidaridad entre los mismos. También, en el mismo sentido, por crear una barrera entre los trabajadores y sus representantes, alzándose como única vía de conexión entre ambos el uso impersonal de las TICS.

Pues bien, todo ello puso de manifiesto la necesidad de acometer un proceso de modernización, o incluso cabría decir de creación, de la normativa jurídico laboral en materia de trabajo a distancia y teletrabajo a nivel mundial, que en nuestro país se reflejó en la aprobación en el sector privado de la LTD y, en el sector público del art. 47 bis EBEP. De ello cabe extraer una primera idea clave, y es que el modelo de regulación existente en esta materia se encuentra conformado por la ley pero el mismo, como ha podido verse a lo largo del presente estudio se encuentra claramente matizado y modulado por la jurisprudencia y por la praxis de los agentes sociales

No podemos negar que nos encontramos ante una observatorio privilegiado para analizar las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo y los desafíos a los que este se enfrenta ante la digitalización de las relaciones laborales. Ello encuentra su justificación en que en esta forma de trabajo concurren todas las instituciones y figuras que conforman lo que podríamos denominar nuestro derecho común, esto es, la prevención de riesgos laborales, los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, percepciones salariales y extrasalariales, etc., pero modalizadas ante las particularidades derivadas del papel central que en estas formas de trabajo presentan las TICS. De modo que, las conclusiones obtenidas de la aplicación práctica y estudio del teletrabajo y del trabajo a distancia permiten arrojar luz no solo sobre estas formas de trabajo concretas, sino sobre toda nuestra disciplina.

La pregunta que sobre la base de dichas normas nos realizábamos al principio de este estudio era, principalmente, si las mismas permitían realmente en el contexto poscovid-19 actual garantizar al mismo tiempo el impulso del teletrabajo y la protección jurídico laboral y social de las personas trabajadoras. Asimismo, si dichas normas resultaban necesarias o hubiera sido preferente adaptar la regulación ya existente en nuestro marco legal.

Pues bien, el estudio de carácter jurídico-histórico realizado ha permitido poner de manifiesto que, ante la deficitaria situación de partida existente, no puede negarse la relevancia y pertinencia de las normas promulgadas tanto en el sector privado como en el público. Concretamente, consideramos que la vía a través de la cual se ha acometido este proceso de modernización normativa en materia de trabajo sí que resulta adecuada, presentando el teletrabajo particularidades suficientes que justifican la aprobación de una norma específica y diferenciada que permita clarificar el régimen jurídico aplicable al mismo. Del mismo modo, resulta muy positivo que la ley en materia de trabajo a distancia haya sido fruto de la concertación social y, por tanto, fruto de la democracia deliberativa. Por último, cabe evidenciar que, a diferencia de otras muchas de las normas promulgadas durante la pandemia, la regulación en materia de trabajo a distancia y de teletrabajo en el sector público y privado tienen vocación de permanencia en nuestro sistema normativo.

Sin embargo, la particular situación en la que fueron aprobadas estas normas junto con la precipitación que rigió su elaboración ha derivado en que estas adolezcan de importantes defectos, lagunas e inconcreciones.

En particular, la fuente del problema presente en estas normas es que el legislador ha incurrido nuevamente a una técnica legislativa basada en la reproducción de muchos aspectos ya recogidos en otras normas legales y, del mismo modo, a la de remisión a normas preexistentes en nuestro país (que no fueron ideadas tomando en consideración las particularidades del teletrabajo), a la negociación colectiva o, incluso, a la autonomía individual por medio de políticas y protocolos internos. Como consecuencia de ello, y ante la escasez de las novedades realmente incorporadas en las nuevas normas o preceptos en materia de teletrabajo, nos encontramos ante una situación, de nuevo, poco atractiva para la expansión de esta forma de trabajo, ante los relevantes interrogantes que aun, casi cuatro años después de su aprobación, siguen planteándose en la práctica.

Ello hace que, realmente, la regulación actualmente existente en materia de teletrabajo actúe más bien como una norma marco mediante la cual se fijan unos contenidos muy básicos y generales, cuyo necesario desarrollo pasa por su concreción mediante la negociación colectiva o, en el peor de los casos, a través de la autonomía individual.

En este punto, y en aras de poder aportar soluciones concretas a los problemas resaltados, hemos considerado oportuno detenernos a analizar cómo han abordado esta cuestión otros países de nuestro entorno económico y social. Para ello, hemos elegido analizar el régimen jurídico italiano, al haber sufrido este, al menos hasta el año 2012, una evolución similar en el tratamiento de esta forma de trabajo.

Sobre la base de dichas premisas, presentamos las siguientes propuestas de *lege ferenda* en el sector privado:

- I. El art. 1 LTD además de delimitar el ámbito de aplicación de la norma incorpora la definición de que debe entenderse por trabajo a distancia o teletrabajo «regular». Pues bien, lo primero que debería de hacer el legislador es trasladar dicha noción al art. 2 LTD, al ser este el que debería de recoger todas las definiciones y nociones cuyo conocimiento sea necesario para comprender y aplicar la norma legal.

Dicho lo cual, además deben de realizarse ciertas modificaciones y concreciones en su contenido:

- En primer lugar, debería de suprimirse la alusión realizada al periodo de referencia de tres meses. Este periodo nada aporta a la regulación jurídica de esta forma de trabajo (es más, la norma ni tan si quiera fija que ocurre en caso de que en dicho periodo no se alcance el porcentaje legal o convencionalmente fijado para considerar el teletrabajo como regular, tampoco como repercute en los trabajadores y empresarios o que ocurre tras su incumplimiento en el marco de dicha prestación a distancia) y además es fuente de elevadas dudas en el plano doctrinal. Del mismo modo no existe justificación alguna que permita comprender porque razón el periodo debe de ser de 3 meses.
- En segundo lugar, también debería de ser suprimida la cláusula de cierre del art. 1.2 LTD, en virtud de la cual se considerará también como regular el trabajo que se preste a distancia “*el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”. Esta cláusula adolece de un claro fallo de fondo al carecer de todo sentido la alusión a la duración del contrato para determinar la regularidad de la prestación del servicio realizada a distancia.

II. Debe de modificarse y ampliarse el contenido del art. 2 LTD, evitando el uso de tecnicismos y conceptos jurídicos indeterminados que no se encuentren acompañados de criterios o medidas que permitan su concreción. En particular:

- Debería de indicarse expresamente que entiende la norma por «*medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*» (al ser estos términos que posteriormente se reiteran a lo largo de toda la norma legal) o remplazarlo por otros términos más claros y extendidos en la práctica, como puede ser el de «*nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*» o el de «*tecnologías de la información y de la comunicación*».
- Lo mismo ocurre con los términos «prevalente» y «exclusivo», utilizados para concretar el uso que debe de darse de dichos medios. En relación al primero, si lo que se buscaba era aclarar que dicho uso debe de ser determinante, podría haberse empleado una fórmula más clara como es la siguiente: “*aquel trabajo a distancia que se lleve a cabo mediante un uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación igual o superior al 50% de la jornada de trabajo*”. Por otro lado, consideramos que el segundo de dichos conceptos supone una reiteración, dado que si el uso de dichos medios es prevalente incluye también la casuística de que el uso sea exclusivo. De modo que el mismo debería de ser suprimido.
- Debería de incluirse una definición legal de que debe de entenderse por «*fuerza mayor*» o «*causa grave sobrevenida*» dado que estas fórmulas están siendo utilizadas en la práctica convencional para desplazar el principio de la voluntariedad en el teletrabajo, permitiendo solicitar la incorporación inmediata del trabajador a la empresa o el desplazamiento del derecho a la desconexión digital.

Estas modificaciones si bien puede parecer que se limitan a meros aspectos teóricos cobrarán un papel central si en el futuro la norma entra efectivamente a recoger un tratamiento jurídico diferenciado entre el trabajo a distancia y el

teletrabajo, debiendo de poder determinarse de manera clara en dicho caso que herramientas y dispositivos encajan en la definición de medios tecnológicos recogidos en la norma y que uso concreto tiene que darse de los mismos.

- III. El art. 5 LTD prevé en el marco de la voluntariedad la posibilidad de que ambas partes reviertan la decisión de acogerse al teletrabajo, siempre y cuando el tránsito a esta forma de trabajo se diese desde un punto inicialmente presencial. No obstante, ante el impacto que esta cuestión puede tener desde un punto de vista de la conciliación de la vida personal y familiar cabría fijar legalmente un plazo mínimo de preaviso indesplazable incluso por causas sobrevenidas o fuerza mayor. Así, podría fijarse un plazo estándar de preaviso de 30 días naturales reducibles por causas graves sobrevenidas o fuerza mayor. Por ejemplo, algunos convenios ya fijan dicho plazo en 3 días naturales o laborables. No obstante, en nuestra opinión, ello debería de acompañarse de otras salvaguardias, como podría ser estableciendo legalmente en dicho precepto la obligación para ello de la empresa de notificar por escrito a los representantes de los trabajadores dicha situación y la causa concreta que lo justifica.

Del mismo modo, debería de concretar la ley si dicho plazo debe de ser contabilizado atendiendo a días naturales o laborables.

- IV. Entre las limitaciones incluidas en el art. 3 LTD en el acceso al teletrabajo cabría incorporar también una alusión a los trabajadores de mayor edad, ante el marcado impacto que el aislamiento que se deriva de esta forma de trabajo puede tener en los mismos. Dicho límite podría fijarse también en un 50% de la jornada. No obstante, en dicho caso, consideramos positivo incluir a dicho colectivo en la capacidad de adaptación que legalmente se reconoce a la negociación colectiva sobre la base de la DA primera LTD, incorporándose la posibilidad de modificar en un porcentaje superior o inferior dicho porcentaje pero garantizando en términos generales la realización de un porcentaje mínimo de la jornada presencial.

V. En la garantía del derecho a la igualdad en materia de teletrabajo recogido en el art. 4 LTD siguen siendo relevantes los aspectos que quedan en el tintero:

- Partiendo de la importancia que tradicionalmente se le ha venido dando al teletrabajo como una medida de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, resultan inadecuadas e insuficientes las escasas y generales alusiones que la norma en general realiza a este colectivo. En concreto, de *lege ferenda*, debe homogeneizarse el lenguaje utilizado en esta materia en el marco de la LTD, transitándose hacía el uso de términos más inocuos e inclusivos como es el de «diversidad funcional» o de «persona con diversidad funcional» en lugar de «discapacidad», «discapacitado» o «persona con discapacidad».

Desde un un punto de vista de género cabe reforzar la corresponsabilidad en materia de teletrabajo, así la norma debería de apostar no solo por tener en cuenta la situación del cónyuge de la trabajadora que solicite esta forma de trabajo, sino también medidas específicas que permitan garantizar que no sean únicamente las trabajadoras las que recurran a esta forma de trabajo. A título ejemplificativo, podría establecerse legalmente que cuando ambos trabajadores sean de la misma empresa, y su puesto de trabajo lo permita, la adopción de esta forma de trabajo sea rotativa entre ambos.

VI. Además de fijar el art. 7 LTD un contenido mínimo que deberá de contener el acuerdo de trabajo a distancia, es necesario acompañar muchos de los puntos recogidos en el mismo de criterios o mecanismos que permitan evitar posibles abusos empresariales. Concretamente consideramos que la determinación del centro de trabajo de adscripción del trabajador debería de acompañarse de criterios específicos a seguir para su delimitación, de modo que se desplace la posibilidad de que se convierta en una vía utilizable por el empresario para diseñar las unidades electorales mediante la adscripción de las personas teletrabajadoras a los centros que le resulten más oportunos. Concretamente se propone, siguiendo la doctrina mayoritaria, mantener aquel en el que se realiza la labor productiva de manera presencial (cuando sea una modalidad

de teletrabajo que alterne trabajo presencial y teletrabajo) y, en los casos de teletrabajo puro en los que la totalidad de la jornada se lleve a cabo a distancia cabría atender al lugar desde el cual sean impartidas las órdenes al trabajador para el desempeño de su actividad productiva.

- VII. Debería de establecerse expresamente en el art. 8 LTD un listado de las posibles casuísticas que pueden dar lugar a un acceso preferente al teletrabajo en aras de evitar, como está ocurriendo en la práctica convencional, que se refuerce por esta vía estereotipos que perjudican a determinados trabajadores, y especialmente a los denominados como colectivos vulnerables por los prejuicios que aun se encuentran fuertemente arraigados en nuestra sociedad. En particular en la incorporación de las necesidades de conciliación de la vida profesional y la familiar debería de limitarse la posibilidad de acudir preferentemente al teletrabajo al cónyuge y familiares de primer y/o segundo grado de consanguineidad, pero en ningún caso por el grado de afinidad al poder reforzar este último los tradicionales estereotipos de género que ligan a la mujer con el desarrollo de tareas de cuidado del hogar y de la familia.
- VIII. Debe de impulsarse la formación y concienciación de las personas teletrabajadoras prevista en el art. 9 LTD en diversas materias clave como es en corresponsabilidad, en el uso de las TICS a lo largo de toda la vida profesional del trabajador, en materia de PRL, sobre los límites en el ejercicio de los poderes empresariales a través de las TICS, etc. Del mismo modo, debería de recogerse expresamente la obligación legal del empresario de garantizar la realización de un curso de cualificación o recualificación profesional para todos los trabajadores que pasen a prestar sus servicios mediante teletrabajo. Adicionalmente, debería de establecerse también la posibilidad de ampliar la duración de dicho curso para aquellos colectivos que así lo requieran (trabajadores maduros, trabajadores de nueva incorporación en la empresa, personas con discapacidad, etc.) pudiendo introducirse legalmente la posibilidad de suprimir dicha formación en determinados supuestos, como puede ser cuando el trabajador en cuestión demuestre tener

una formación oficial que demuestre la adecuada posesión de dichas habilidades.

- IX. Uno de los aspectos que han pasado más desapercibidos en el plano convencional en materia de teletrabajo es la posibilidad legalmente prevista en el art. 13 LTD de flexibilizar el horario de trabajo. Pues bien, en nuestra opinión una adecuada gestión de dicha posibilidad junto con la implantación del teletrabajo puede generar importantes ventajas en materia de conciliación y corresponsabilidad. Así, cabría reforzar el uso de la flexibilización de la jornada de trabajo cuando ello sea posible, bien sea retrasando la hora de entrada, anticipando la de salida o incluso permitiendo interrupciones durante el desarrollo de la jornada de trabajo cuando ello no afecte a la prestación del servicio. Ello en ningún caso tendría que repercutir negativamente en la empresa ni suponer una reducción del tiempo dedicado por la persona trabajadora al desarrollo de la labor productiva puesto que, el registro horario junto al papel central que presentan las TICS en el desarrollo de esta forma de trabajo o incluso la puerta que la norma deja abierta a la utilización de la geolocalización como un medio de control empresarial permiten comprobar de manera fiable el tiempo real dedicado a la actividad productiva.
- X. También en materia de prevención de riesgos cabe realizar ciertas concreciones en el marco del art. 16 LTD. En particular ante el especial impacto que el teletrabajo puede tener en la salud de ciertos colectivos (personas con discapacidad, jóvenes, trabajadores maduros, etc.) cabe imponer legalmente la obligación de realizar controles médicos periódicos, tanto al inicio de la realización de la actividad productiva mediante teletrabajo como periódicamente durante su vigencia.
- XI. Partiendo de la regulación del art. 18 LTD en materia de desconexión digital y atendiendo a las continuas remisiones realizadas por dicha norma a la LPDP, cabe proponer las siguientes reformas legales:



- Se debe modificar el art. 88 LPDP aclarando también en esta norma que el derecho a la desconexión digital constituye un *deber* para el empresario.
- Se debe de reformular el contenido del art. 18 LTD en lo referente a la remisión a la negociación colectiva y a la aprobación de una política interna en esta materia. Concretamente, y para reforzar la protección otorgada a los trabajadores, se debería de establecer una prelación, fijando en primer lugar el *deber* de la negociación colectiva de desarrollar estos aspectos y, en su defecto por medio de la política interna fijada por la empresa.
- Debe de reformularse el texto de la LISOS incorporando expresamente un sistema de infracciones y sanciones por el incumplimiento del derecho a la desconexión digital.
- Para evitar posibles abusos empresariales, que ya se están detectando en la práctica, debe de concretarse legalmente (en términos similares a los que ya indicamos en el caso de la reversión del teletrabajo por fuerza mayor) los supuestos que permiten desplazar el derecho a la desconexión digital y contactar con la persona trabajadora. Así, debería de especificarse que solo será posible contactar con la persona trabajadora ante una situación imprevista, grave e indemorable. Para ello, puede aplicarse un test de proporcionalidad, obligando al empresario a tener que contactar por escrito con el trabajador e indicar expresamente las razones que permiten desplazar su derecho a la desconexión digital. Del mismo modo, y aun cuando sea en un momento posterior se debería de informar también a los representantes de los trabajadores. Por último, consideramos necesario el establecimiento de un registro dividido por sexos en los que se recoja cada uno de los casos en los que se requirió a cada trabajador su reconexión, para poder así evaluar también la posible incidencia desde un punto de vista de género.

XII. Para garantizar una más efectiva garantía de los derechos colectivos de los teletrabajadores también es necesario modificar el contenido del art. 19 LTD en los siguientes términos:

- Debería de sustituirse el término «representación legal» por el más amplio de «representantes de los trabajadores» lo cual, al menos implícitamente, permitiría extender dicha protección también a la representación sindical.
- Resulta necesario establecer expresamente en la ley la obligación del empresario de facilitar a la representación de los trabajadores los medios necesarios, incluidos los telemáticos, para el ejercicio de sus funciones, incluso en los casos en los que para ello sea necesario que la empresa se dote de dichos medios.
- La norma debe de incorporar sanciones en caso del incumplimiento de dicho deber, tanto con un fin preventivo y disuasorio como punitivo.
- Debería incluirse también la posibilidad de que las votaciones en las elecciones de los representantes legales sean realizables telemáticamente.

XIII. En el marco de los arts. 17 y 20 LTD, resulta imprescindible clarificar las formas de control y vigilancia que el empresario puede implementar en el marco del teletrabajo, en particular:

- Cuando el teletrabajo sea realizado desde el propio domicilio del trabajador cabría prohibir legalmente la aplicación de ciertos medios de control que pueden resultar especialmente invasivos como puede ser la videovigilancia o la grabación de sonidos, existiendo otras medidas menos invasivas y que permiten alcanzar el mismo resultado.
- Del mismo modo, más allá de la llamada realizada por la norma a la protección de la dignidad de los trabajadores en el ejercicio de dicho control, no establece la LTD mecanismos específicos que permitan su garantía. Así, de *lege ferenda*, cabría en nuestra opinión reforzar el papel de la representación de los trabajadores en este punto mediante

la introducción de una obligación previa de realizar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

- Ante la posibilidad que la norma deja abierta de que se usen los dispositivos del trabajador para la realización de la actividad productiva a distancia cabría prever legalmente la imposibilidad de que el empresario entre a controlar el contenido de dichos medios más allá de lo estrictamente ligado a la prestación del servicio como puede ser el correo facilitado por la empresa, la actividad del trabajador en la plataforma web, su horario de conexión y desconexión de la misma, etc.
- Por último, deben de omitirse referencias a «*la capacidad real*» de las personas con discapacidad que nada aportan en lo referente a la garantía de su protección en el marco del teletrabajo y que, por el contrario, aumentan los estigmas o estereotipos aún existentes en torno a la capacidad laboral de este colectivo de trabajadores.

XIV. Por otro lado, del análisis del ALTD, consideramos que resulta adecuado extrapolar a nuestra norma legal actualmente vigente el supuesto contemplado en la mismas de “*teletrabajo por fuerza mayor empresarial*” pero acometiendo importantes modificaciones y ajustes:

- Debería de renombrarse dicha fórmula, limitándose a aducir a un «*teletrabajo por fuerza mayor*».
- Debería de concretarse y limitarse que cabe entender por fuerza mayor, para ello el espacio más adecuado es el art. 2 LTD como ya hemos indicado anteriormente.
- Resulta necesario concretar también los supuestos específicos en los que el empresario podría recurrir a esta medida, excluyéndose expresamente aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad se derive de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos del 47 y 47 bis ET en

aras de desplazar la posibilidad de que esta se convierta en una vía imposición unilateral del teletrabajo por parte del empresario.

- Cabe establecer un procedimiento de implementación que permita garantizar la efectiva concurrencia de una causa de fuerza mayor. Ello, puede lograrse remitiendo al procedimiento que, en términos similares, contempla nuestro Estatuto en el art. 47.5 ET.
- Asimismo, cabría recoger la obligación de realizar un previo periodo de consultas en los términos recogidos en el art. 47.3 ET, de cara a negociar la aplicación o no de esta medida, posibles garantías adicionales, medidas dirigidas a paliar los posibles riesgos que se derivan de la implementación del teletrabajo a tiempo completo, etc.
- Por último, debería especificarse expresamente la obligación también en este supuesto de celebrar el acuerdo de trabajo a distancia aun cuando fuese una versión simplificada del mismo.

Por otro lado, tomando como referencia la regulación jurídica y convencional del teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo ágil en el marco italiano puede extrapolarse a nuestro ordenamiento jurídico las siguientes medidas:

- I. Obligación legal de introducir pausas no absorbibles y no acumulables cuando el trabajo se lleva a cabo con pantallas.
- II. Controles periódicos de la salud de las personas teletrabajadoras, antes y después de iniciar la prestación del servicio mediante dicha forma de trabajo.
- III. Plazo de preaviso para el ejercicio de la reversión, pudiendo tomarse como referencia los recogidos en la normativa italiana que oscilan de 10 a 90 días.
- IV. Restricciones en el ejercicio de la reversión del teletrabajo al trabajo presencial por parte del empresario, como ocurre en Italia en el caso de teletrabajadores reincorporados de una baja por maternidad.

- V. Incorporar como medida previa a la reversión del teletrabajo por averías técnicas o roturas en los medios tecnológicos la visita de un técnico, así como posibles medidas alternativas en caso de la negativa del trabajador a permitir su acceso al domicilio.
- VI. Obligación de aportar información por escrito de los riesgos generales y específicos de esta forma de trabajo.
- VII. Reconocimiento de la protección ante accidentes in itinere cuando la configuración del teletrabajo en el acuerdo entre las partes obligue a la persona trabajadora a desplazarse al centro de trabajo de manera regular o ante casos excepcionales.

Centrándonos ahora en el ámbito público, se proponen las siguientes propuestas de lege ferenda del art. 47 bis EBEP:

- I. Consideramos que la regulación pública en esta materia no debe de limitarse exclusivamente al teletrabajo, siendo necesario incorporar también expresamente la figura del trabajo a distancia.
- II. Debería garantizarse legalmente que el teletrabajo no suponga un coste para las personas teletrabajadoras, debiendo recaer en la Administración Pública los costes directamente vinculados a la prestación del servicio.
- III. Debería de ampliarse la obligación de la Administración Pública de dotar a los teletrabajadores de los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva también al material de oficina o bienes muebles necesarios (mesa, silla ergonómica, router, etc.). Ello puede hacerse bien mediante su dotación por la Administración o el establecimiento del abono de una determinada cuantía económica al trabajador para o por su adquisición.
- IV. Resulta necesario reforzar las obligaciones de información a los representantes de los trabajadores.
- V. Ante la vinculación existente en este plano entre teletrabajo y conciliación de la vida personal y familiar, resulta necesario incluir medidas concretas que permitan evitar que el teletrabajo suponga un factor de discriminación por razón de género y, asimismo, de garantizar la corresponsabilidad. Para ello

podrían tomarse como referencia las ya propuestas en este estudio en el marco del sector privado.

- VI. Entrando en los requisitos para acceder al teletrabajo, la introducción del factor antigüedad entre ellos puede suponer una forma de discriminación por razón de género o de edad, pudiendo sustituirse por otras fórmulas que permitan garantizar el correcto desempeño del trabajo a distancia como son: asignar un superior encargado de orientar a dicho trabajador, fijar la necesidad de superar una prueba que muestre su habilidades técnicas, etc.
- VII. También en el sector público resulta necesario concretar legalmente el ejercicio de la reversibilidad en los mismos términos indicados en el sector privado, esto es, indicando un plazo mínimo de preaviso, concretando expresamente si dicho plazo debe de ser contabilizado teniendo en cuenta días como naturales o laborables y delimitando cuando dicho plazo puede reducirse por *“supuestos excepcionales debidamente justificados”*.
- VIII. La imposibilidad de fraccionar la jornada de trabajo puede resultar excesivamente restrictiva, especialmente en aras de garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional. Por ello, cabría plantearse también en el sector público la posibilidad de introducir una cierta flexibilización tanto de esta cuestión como del horario de trabajo, teniendo en este ámbito siempre en cuenta la adecuada garantía del servicio público que se ofrece.
- IX. Cabe reordenar y reagrupar las causas de suspensión, revocación, reversión y finalización del teletrabajo a dos solos supuestos: suspensión temporal del teletrabajo o extinción definitiva del mismo (sea a instancia de la Administración o de la persona trabajadora). Asimismo, cabe revisar dichas causas, siendo algunas de ellas excesivamente rígidas o gravosas para la persona trabajadora.
- X. Por último, debe desarrollarse la regulación legal en materias clave como son la desconexión digital, la protección de datos o la prevención de riesgos laborales. No basta con incluir la obligación de asistir a una formación inicial o de firmar un compromiso del conocimiento de la política de la empresa en dichas materias. Debe de garantizarse una formación periódica, un canal de comunicación al que pueda acudir la persona trabajadora ante posibles dudas

o incidentes en dichas materias, medidas sancionadoras en caso de incumplimiento, etc.

Del mismo modo, del análisis del régimen legal y convencional en el sector público caben también trasladar ciertas medidas recogidas en dicho plano a la regulación del teletrabajo en el sector privado:

- I. Conviene avanzar hacia un sistema de control basado en objetivos y no meramente en el tiempo de trabajo.
- II. Resulta positiva la inclusión de un listado de posibles causas de acceso preferente al teletrabajo, aun cuando sea de manera temporal o a modo de un listado *numerus apertus*.
- III. Consideramos también positiva la creación de un plan individual de teletrabajo sobre el que plasmar el control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados por parte del trabajador.
- IV. Sostenemos necesario plantearse la posibilidad, al igual que ocurre en el sector público, de no exigir la realización de un mínimo de la jornada a distancia para permitir la aplicación de la normativa en materia de teletrabajo o restringir los derechos condicionados a la prestación de una parte mínima de la jornada de trabajo a distancia.
- V. Resulta recomendable incluir controles de satisfacción de la persona teletrabajadora, como hacen algunas normas autonómicas en el sector público.

Para cerrar este análisis, y dado el papel central que en esta materia ocupa la negociación colectiva, no podemos omitir una sucinta alusión a posibles mejoras que cabrían implementar en dicho plano:

- I. En primer lugar, es necesario un cambio de actitud por parte de los agentes sociales. El análisis convencional realizado ha mostrado que, pese a los cambios introducidos por la LTD, siguen resultando aplicables las críticas señaladas desde hace décadas por parte de la doctrina en esta materia. En

particular, es necesario que el desarrollo de la regulación en materia de teletrabajo no se limite exclusivamente a los convenios de nivel de empresa, siendo necesario que también los convenios sectoriales entren a fijar unos contenidos mínimos que luego pueden ser objeto de concreción en niveles inferiores.

- II. Lo mismo cabría señalar respecto al contenido de las cláusulas convencionales en materia de teletrabajo, siendo residuales los convenios que entran auténticamente a fijar contenidos innovadores que permitan abordar y superar los retos que esta forma de trabajo plantea. Realmente, la gran mayoría de los convenios analizados se limitan a realizar un ligero ajuste a la regulación que ya presentaban en esta materia o a reproducir lo dispuesto en la ley. Del mismo modo muchos convenios se limitan a realizar una declaración de intenciones o a marcar como objetivo en futuros convenios la aprobación de una regulación en materia de trabajo a distancia.
- III. Por último, resulta aconsejable que los convenios colectivos no establezcan barreras que puedan dificultar la conciliación de la vida personal y profesional o incidir negativamente en la utilización del teletrabajo por ciertos colectivos. Así ocurre por ejemplo con aquellas cláusulas que excluyen la posibilidad de acogerse al teletrabajo cuando el domicilio habitual este a más de 24 horas de la empresa, el exigir una antigüedad mínima o permitir que el empresario pueda exigir la incorporación inmediata al puesto de trabajo.





## CONCLUSIONI CRITICHE E PROPOSTE DI LEGE FERENDA

Sebbene dalla fine degli anni '90 vi siano state diverse iniziative a livello nazionale, internazionale ed europeo per promuovere l'introduzione del telelavoro (nel settore pubblico e privato), è stato solo con lo scoppio della pandemia COVID-19 che il telelavoro ha ricevuto un impulso decisivo.

Sono stati evidenziati i vantaggi di questo modo di lavorare, tra cui si trovano la flessibilità che offre a entrambe le parti del rapporto di lavoro, le opportunità che offre in termini di conciliazione tra vita familiare e professionale, il risparmio sui tempi di viaggio, una migliore capacità organizzativa dei centri aziendali, un maggiore risparmio sui costi, una riduzione dell'impatto ambientale, uno strumento di inclusione per le persone con disabilità o anziane, ecc.

Tuttavia, la mancanza di un quadro giuridico sufficiente e la rapidità con cui questo modo di lavorare è stato adottato hanno anche evidenziato l'entità dei rischi che possono derivare da una sua brusca estensione. Di conseguenza, tra gli altri rischi, è stato evidenziato il contraccolpo che può causare dal punto di vista del genere o anche nella de-stigmatizzazione del concetto di disabilità dal punto di vista lavorativo. Allo stesso modo, è stato rilevato come queste forme di lavoro e soprattutto il telelavoro, a causa del ruolo centrale svolto dalle TIC, portino spesso a un prolungamento della giornata lavorativa, sfumino le linee di demarcazione tra vita personale e professionale e accentuino l'iperconnessione dei lavoratori, con l'impatto che ciò ha su diritti fondamentali come il riposo, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa o la salute e la sicurezza sul lavoro. In questo modo, è aumentato il dibattito sulle malattie legate a questo uso abusivo delle TICS sul lavoro, come il tecno-stress, la sindrome da burnout, ecc. Inoltre, ha anche evidenziato il rischio che la delocalizzazione del lavoratore dal luogo di lavoro possa diventare un nuovo modo per eludere le tutele e garanzie riconosciute dal nostro diritto sociale, accentuando le chiamate «*zone grigie*» e contribuendo a nascondere veri e propri rapporti di lavoro dipendente sotto la veste del lavoro autonomo. Infine, l'esperienza del telelavoro durante la pandemia è servita anche a ricordare i pericoli che queste forme di lavoro comportano dal punto di vista dei diritti collettivi dei lavoratori, allontanandoli gli uni dagli altri e accentuando così la diluizione del sentimento di unità e solidarietà tra loro. Inoltre, nello stesso senso, creando una barriera tra i lavoratori e i

loro rappresentanti, con l'uso impersonale delle TICS come unico mezzo di collegamento tra i due.

Ebbene, tutto ciò ha evidenziato la necessità di intraprendere un processo di modernizzazione, o si potrebbe dire di creazione, della normativa giuridica sul telelavoro a livello mondiale, che nel nostro Paese si è tradotto nell'approvazione nel settore privato della LTD e nel settore pubblico dell'art. 47 bis EBEP. Da ciò possiamo estrarre una prima idea chiave, il modello normativo esistente in questo settore è plasmato dalla legge ma, come abbiamo visto nel corso di questo studio, è chiaramente modulato dalla giurisprudenza e dalla prassi delle parti sociali.

La domanda che ci siamo posti all'inizio di questo studio, sulla base di queste norme, è stata principalmente se esse consentissero davvero, nell'attuale contesto post-covid 19, di garantire sia la promozione del telelavoro che la tutela dei lavoratori. Inoltre, se tali norme fossero necessarie o se sarebbe stato preferibile adattare la normativa esistente nel nostro quadro giuridico.

È innegabile che ci troviamo di fronte a un osservatorio privilegiato per analizzare le nuove tendenze del diritto del lavoro e le sfide che si devono affrontare nella digitalizzazione dei rapporti di lavoro. Ciò è giustificato dal fatto che questa forma di lavoro riunisce tutti gli istituti e le figure che compongono quello che potremmo definire il nostro diritto comune, ossia la prevenzione dei rischi professionali, i diritti collettivi e individuali dei lavoratori, i pagamenti salariali e non salariali, ecc., ma modificato dalle particolarità derivanti dal ruolo centrale che le TIC svolgono in queste forme di lavoro. Pertanto, le conclusioni ottenute dall'applicazione pratica e dallo studio del telelavoro e del lavoro a distanza ci permettono di fare luce non solo su queste specifiche forme di lavoro, ma anche sulla nostra disciplina nel suo complesso.

Lo studio storico-giuridico effettuato ha dimostrato che, data la difficile situazione iniziale, non si può negare l'attualità e la pertinenza delle norme emanate sia nel settore privato che in quello pubblico. In particolare, riteniamo appropriato il modo in cui è stato intrapreso questo processo di modernizzazione normativa nell'ambito del diritto del lavoro, poiché il telelavoro presenta particolarità sufficienti a giustificare l'adozione di una normativa specifica e differenziata per chiarire il regime giuridico da applicare. Allo stesso modo, è molto positivo che la legge sul telelavoro sia il risultato di una consultazione sociale e, quindi, il frutto della democrazia deliberativa. Infine, vale la pena

notare che, a differenza di molte altre leggi emanate durante la pandemia, la regolamentazione del telelavoro e del lavoro a distanza nel settore pubblico e privato è destinata a diventare permanente nel nostro sistema normativo.

Tuttavia, la particolare situazione in cui queste norme sono state approvate, insieme alla fretta con cui sono state redatte, ha fatto sì che soffrissero di gravi carenze, lacune e mancanza di chiarezza.

In particolare, la fonte del problema presente in queste norme è che il legislatore è ricorso ancora una volta a una tecnica legislativa basata sulla riproduzione di molti aspetti già inclusi in altre norme giuridiche e, allo stesso modo, a fare riferimento a norme preesistenti nel nostro Paese (che non sono state concepite tenendo conto delle peculiarità del telelavoro), alla contrattazione collettiva o addirittura all'autonomia individuale attraverso politiche e protocolli interni. In conseguenza di ciò, e data la scarsità di novità effettivamente incorporate nelle nuove norme o precetti sul telelavoro, ci troviamo di fronte a una situazione, ancora una volta, poco attraente per l'espansione di questa forma di lavoro, viste le questioni rilevanti che ancora, a quasi quattro anni dalla sua approvazione, continuano a sorgere nella pratica.

Ciò significa che, in realtà, l'attuale legge sul telelavoro agisce più come un regolamento quadro che stabilisce un contenuto molto basilare e generale, il cui necessario sviluppo deve essere raggiunto attraverso la contrattazione collettiva o, nel peggiore dei casi, attraverso l'autonomia individuale.

A questo punto, per poter fornire soluzioni concrete ai problemi evidenziati, abbiamo ritenuto opportuno soffermarci ad analizzare come altri Paesi del nostro contesto economico e sociale hanno affrontato la questione. A tal fine, abbiamo scelto di analizzare l'ordinamento giuridico italiano che, almeno fino al 2012, ha mostrato un'evoluzione simile nel trattamento di questa forma di lavoro.

Sulla base di queste premesse, presentiamo le seguenti proposte de *lege ferenda* per il telelavoro sviluppato nel settore privato:

- I. L'art. 1 LTD, oltre a definire l'ambito di applicazione della norma, include la definizione di telelavoro "*regolare*". Ebbene, la prima cosa che il legislatore dovrebbe fare è trasferire questa nozione nell'art. 2 LTD, che

dovrebbe includere tutte le definizioni e le nozioni la cui conoscenza è necessaria per comprendere e applicare la norma giuridica.

Detto questo, occorre anche apportare alcune modifiche e precisazioni al suo contenuto:

- In primo luogo, il periodo di riferimento di tre mesi dovrebbe essere eliminato. Questo periodo non aggiunge nulla alla regolamentazione giuridica di questa forma di lavoro (inoltre, la normativa non stabilisce nemmeno cosa succede nel caso in cui non si raggiunga la percentuale legale o contrattuale per considerare il telelavoro come regolare, né come influisce sui lavoratori e sui datori di lavoro o cosa succede dopo il mancato rispetto) ed è anche fonte di grandi dubbi in ambito dottrinale. Allo stesso modo, non c'è alcuna giustificazione sul perché il periodo debba essere di 3 mesi.
- In secondo luogo, dovrebbe essere eliminata anche la clausola conclusiva dell'art. 1.2 LTD, secondo cui "la percentuale proporzionale equivalente in base alla durata del contratto di lavoro" deve essere considerata come lavoro regolare prestato a distanza. Questa clausola è chiaramente viziata dal punto di vista sostanziale, poiché il riferimento alla durata del contratto per determinare la regolarità del servizio prestato a distanza non ha alcun senso.

II. Il contenuto dell'art. 2 LTD deve essere modificato e ampliato, evitando l'uso di tecnicismi e concetti giuridici indeterminati che non sono accompagnati da criteri o misure che consentano di specificarli. In particolare:

- Bisognerebbe indicare espressamente cosa la norma intende per "*mezzi e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione*" (visto che questi termini sono poi ripetuti in tutta la norma giuridica) o sostituirli con altri termini più chiari e diffusi nella pratica, come "*nuove tecnologie dell'informazione e della*

*comunicazione" o "tecnologie dell'informazione e della comunicazione".*

- Lo stesso vale per i termini *"prevalente"* ed *"esclusivo"*, utilizzati per specificare l'uso da fare di questi mezzi di comunicazione. In relazione al primo, se si voleva chiarire che tale utilizzo deve essere determinante, si poteva utilizzare una formula più chiara, ad esempio: *"lavoro a distanza svolto mediante l'utilizzo di mezzi e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione pari o superiore al 50% della giornata lavorativa"*. Riteniamo invece che il secondo di questi concetti sia una reiterazione, dato che se l'utilizzo di questi mezzi è prevalente, comprende anche il caso in cui l'utilizzo è esclusivo. Pertanto, dovrebbe essere eliminato.
- Dovrebbe essere inclusa una definizione legale di cosa si intende per *"forza maggiore"* o *"grave causa sopravvenuta"*, dato che queste formule vengono utilizzate nella contrattazione collettiva per spostare il principio di volontarietà nel telelavoro, rendendo possibile richiedere l'immediata incorporazione del lavoratore nell'azienda o lo spostamento del diritto alla disconnessione digitale.

Sebbene questi cambiamenti possano sembrare limitati a meri aspetti teorici, avranno un ruolo centrale se in futuro la legge prevederà un trattamento giuridico differenziato del lavoro a distanza e del telelavoro. In tal caso, sarà necessario essere in grado di determinare chiaramente quali strumenti e dispositivi rientrano nella definizione di mezzi tecnologici del regolamento e quale uso specifico se ne deve fare.

- III. L'art. 5 LTD prevede, nell'ambito della natura volontaria del telelavoro, la possibilità per entrambe le parti di tornare al lavoro faccia a faccia. Tuttavia, dato l'impatto che la questione può avere dal punto di vista della conciliazione della vita personale e familiare, si potrebbe stabilire per legge un periodo minimo di preavviso, che non può essere cancellato nemmeno in caso di circostanze impreviste o di forza maggiore. Si

potrebbe quindi stabilire un periodo di preavviso standard di 30 giorni, che potrebbe essere ridotto in caso di gravi imprevisti o di forza maggiore. Ad esempio, alcuni accordi fissano già questo periodo a 3 giorni. Tuttavia, a nostro avviso, questo dovrebbe essere accompagnato da altre garanzie, come ad esempio stabilire legalmente in questa disposizione l'obbligo per l'azienda di notificare per iscritto ai rappresentanti dei lavoratori la situazione e la causa specifica che la giustifica.

Allo stesso modo, la legge dovrebbe specificare se questo periodo debba essere conteggiato in termini di giorni di calendario o di giorni lavorativi.

- IV. Tra le limitazioni previste dall'art. 3 LTD per l'accesso al telelavoro, si potrebbe inserire anche un riferimento ai lavoratori anziani, dato il forte impatto che l'isolamento derivante da questa forma di lavoro può avere su di loro. Questo limite potrebbe anche essere fissato al 50% della giornata lavorativa. Tuttavia, in questo caso, riteniamo positivo includere questo gruppo nella capacità di adattamento legalmente riconosciuta per la contrattazione collettiva sulla base della prima DA, incorporando la possibilità di aumentare o ridurre questa percentuale, ma assicurando in termini generali che una percentuale minima della giornata lavorativa venga trascorsa di persona.
- V. Nella garanzia del diritto all'uguaglianza nel telelavoro (art. 4 LTD), gli aspetti che restano da specificare sono ancora rilevanti:
- Data l'importanza tradizionalmente attribuita al telelavoro come misura di inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità, le scarse e generiche allusioni che la normativa in generale fa a questo gruppo sono inadeguate e insufficienti. In particolare, de lege ferenda, il linguaggio utilizzato in questa materia nel quadro della LTD dovrebbe essere omogeneizzato, orientandosi verso l'uso di termini più innocui e inclusivi come "diversità funzionale" o "persona con diversità funzionale" invece di "disabilità", "disabile" o "persona con disabilità".

- Da un punto di vista di genere, la corresponsabilità nel telelavoro dovrebbe essere rafforzata, per cui la normativa dovrebbe prendere in considerazione non solo la situazione del coniuge del lavoratore che richiede questa forma di lavoro, ma anche misure specifiche per garantire che non siano solo le lavoratrici a utilizzare questa forma di lavoro. A titolo di esempio, si potrebbe stabilire per legge che quando entrambi i lavoratori appartengono alla stessa azienda e il loro lavoro lo consente, l'adozione di questa forma di lavoro possa essere fatta a rotazione tra loro.

- VI. Oltre all'articolo 7 LTD che stabilisce un contenuto minimo che il accordo di lavoro a distanza deve contenere, è anche necessario incorporare in questo precetto criteri o meccanismi che ci permettano di evitare possibili abusi da parte dell'azienda. In particolare, si ritiene che la determinazione del centro di lavoro di assegnazione del lavoratore debba essere accompagnata da specifici criteri da seguire per la sua delimitazione, in modo da allontanare la possibilità che diventi un modo utilizzato dal datore di lavoro per disegnare le unità elettorali attraverso l'assegnazione dei telelavoratori ai centri a loro più appropriati. In particolare, si propone, seguendo la dottrina maggioritaria, di mantenere quello in cui il lavoro produttivo viene svolto di persona (quando si tratta di una forma di telelavoro che combina faccia a faccia e telelavoro) e, nei casi di telelavoro puro in cui l'intera giornata lavorativa viene svolta a distanza, si dovrebbe prendere in considerazione il luogo da cui vengono impartiti gli ordini al lavoratore per lo svolgimento della sua attività produttiva.
- VII. L'art. 8 LTD dovrebbe stabilire espressamente un elenco di possibili casi che possono dar luogo a un accesso preferenziale al telelavoro, al fine di evitare, come accade nella pratica convenzionale, di rafforzare stereotipi che vanno in detrimento di alcuni lavoratori, e in particolare di quelli che sono noti come gruppi vulnerabili a causa dei pregiudizi ancora profondamente radicati nella nostra società. In particolare la possibilità di utilizzare preferibilmente il telelavoro dovrebbe essere limitata al coniuge



e ai parenti di primo e/o secondo grado di consanguineità, ma in nessun caso dal grado di affinità, poiché quest'ultimo può rafforzare i tradizionali stereotipi di genere che legano le donne allo svolgimento dei compiti di cura della casa e della famiglia.

- VIII. Si dovrebbe promuovere la formazione e la sensibilizzazione dei telelavoratori prevista dall'art. 9 LTD in diverse aree chiave come la corresponsabilità, l'uso delle TIC durante tutta la vita professionale del lavoratore, la salute e la sicurezza sul lavoro, i limiti all'esercizio dei poteri aziendali attraverso le TIC, ecc. Allo stesso modo, dovrebbe essere espressamente incluso l'obbligo legale del datore di lavoro di garantire il completamento di una qualifica professionale o di un corso di riqualificazione per tutti i lavoratori che iniziano a fornire i loro servizi attraverso il telelavoro. Inoltre, dovrebbe essere stabilita la possibilità di estendere la durata di tale corsi per quei gruppi che lo richiedono (lavoratori maturi, lavoratori appena entrati in azienda, persone con disabilità, ecc.) e potrebbe essere introdotta legalmente la possibilità di eliminare tale formazione in determinate circostanze, come quando il lavoratore in questione dimostra di avere una formazione ufficiale che attesti il possesso adeguato di tali competenze.
- IX. Uno degli aspetti che sono passati inosservati nella contrattazione collettiva sul telelavoro è la possibilità legale prevista dall'art. 13 LTD di rendere più flessibile l'orario di lavoro. A nostro avviso, una corretta gestione di questa possibilità insieme all'implementazione del telelavoro può generare importanti vantaggi in termini di conciliazione vita-lavoro e corresponsabilità. Pertanto, l'uso di orari di lavoro flessibili dovrebbe essere rafforzato ogni volta che sia possibile, ritardando l'orario di inizio, anticipando l'orario di uscita o anche consentendo interruzioni durante la giornata lavorativa quando ciò non influisce sulla fornitura del servizio. In nessun caso ciò dovrebbe avere un impatto negativo sull'azienda o comportare una riduzione del tempo dedicato dal lavoratore allo sviluppo del lavoro produttivo, poiché il registro del tempo, insieme al ruolo

centrale svolto dalle TIC nello sviluppo di questa forma di lavoro o anche alla porta che la normativa lascia aperta all'uso della geolocalizzazione come strumento di controllo aziendale, consente di verificare in modo affidabile il tempo reale dedicato all'attività produttiva.

X. Sulla base del regolamento dell'art. 18 LTD sulla disconnessione digitale e tenendo conto dei continui riferimenti fatti da questo regolamento alla LPDP, si dovrebbero proporre le seguenti riforme legali:

- L'art. 88 LPDP dovrebbe essere modificato, chiarendo anche in questa norma che il diritto alla disconnessione digitale costituisce un dovere per il datore di lavoro.
- Il contenuto dell'art. 18 LTD dovrebbe essere riformulato per quanto riguarda il riferimento alla contrattazione collettiva e all'approvazione di una politica interna in questo ambito. Nello specifico, e al fine di rafforzare la tutela garantita ai lavoratori, si dovrebbe stabilire una priorità, stabilendo in primo luogo il dovere della contrattazione collettiva di sviluppare questi aspetti e, in mancanza, attraverso la politica interna definita dall'azienda.
- Il testo della LISOS dovrebbe essere riformulato, incorporando espressamente un sistema di infrazioni e sanzioni per il mancato rispetto del diritto alla disconnessione digitale.
- Al fine di evitare possibili abusi da parte dei datori di lavoro, già evidenziati nella pratica, dovrebbero essere specificati per legge i casi in cui è possibile interrompere il diritto alla disconnessione digitale e contattare il lavoratore (in termini simili a quelli già indicati nel caso della reversibilità del telelavoro per cause di forza maggiore). Si dovrebbe quindi specificare che sarà possibile contattare il lavoratore solo in caso di situazione imprevista, grave e imprevedibile. A tal fine, si può applicare un test di proporzionalità, obbligando il datore di lavoro a contattare il lavoratore per iscritto e a indicare espressamente le ragioni che consentono di spostare il diritto alla disconnessione digitale. Allo stesso modo, anche in un momento successivo, dovrebbero essere

informati i rappresentanti dei lavoratori. Infine, riteniamo necessario istituire un registro diviso per genere in cui registrare tutti i casi in cui a ciascun lavoratore è stato chiesto di riconnettersi, al fine di poter valutare il possibile impatto dal punto di vista del genere.

XI. Al fine di garantire in modo più efficace i diritti collettivi dei telelavoratori, è necessario modificare anche il contenuto dell'art. 19 LTD.

In particolare:

- Il termine "rappresentanza legale" dovrebbe essere sostituito da quello più ampio di "rappresentanti dei lavoratori" che, almeno implicitamente, consentirebbe di estendere tale tutela anche alla rappresentanza sindacale.
- È necessario stabilire espressamente nella legge l'obbligo del datore di lavoro di fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari, compresi quelli telematici, per l'esercizio delle loro funzioni, anche nei casi in cui sia necessario che l'azienda si doti di tali mezzi.
- Il regolamento dovrebbe prevedere sanzioni in caso di inosservanza di questo dovere, sia come misura preventiva e dissuasiva che come punizione.
- Dovrebbe inoltre prevedere la possibilità che il voto per le elezioni dei rappresentanti legali possa essere effettuato per via telematica.

XII. Nell'ambito degli articoli 17 e 20 LTD, è essenziale chiarire le forme di controllo e sorveglianza che il datore di lavoro può implementare nell'ambito del telelavoro, in particolare:

- Quando il telelavoro viene svolto dal domicilio del lavoratore, sarebbe opportuno vietare legalmente l'applicazione di alcuni mezzi che possono essere particolarmente invasivi, come la videosorveglianza o la registrazione sonora, esistendo altre misure meno invasive che consentono di ottenere lo stesso risultato.

- Allo stesso modo, nonostante il regolamento richieda la tutela della dignità dei lavoratori nell'esercizio di tale controllo, la LTD non stabilisce meccanismi specifici per garantirla. Pertanto, de lege ferenda, a nostro avviso, il ruolo della rappresentanza dei lavoratori potrebbe essere rafforzato su questo punto introducendo l'obbligo preventivo di effettuare un periodo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori.
- Data la possibilità di utilizzare i dispositivi del lavoratore per svolgere attività produttive a distanza, è necessario vietare giuridicamente al datore di lavoro di controllare il contenuto di questi supporti fuori da ciò che è strettamente legato alla prestazione del servizio, come la mail fornita dall'azienda, l'attività del lavoratore sulla piattaforma web, i suoi tempi di connessione e disconnessione, ecc.
- Infine, dovrebbero essere omessi i riferimenti alla "capacità reale" delle persone con disabilità, che non contribuiscono in alcun modo a garantire la loro tutela nel contesto del telelavoro e che, al contrario, aumentano lo stigma o gli stereotipi ancora esistenti sulla capacità lavorativa di questo gruppo di lavoratori.

XIII. D'altra parte, dall'analisi dell'ALTD, riteniamo che sia opportuno estrapolare alla nostra attuale disciplina giuridica la fattispecie contemplata nello stesso di "telelavoro per cause di forza maggiore aziendale", ma con importanti modifiche e aggiustamenti:

- Questa formula dovrebbe essere rinominata, limitandola a "telelavoro per forza maggiore".
- Occorre specificare e limitare ciò che si può intendere per forza maggiore, per questo lo spazio più appropriato è l'art. 2 LTD come abbiamo già indicato sopra.
- È inoltre necessario specificare i casi specifici in cui il datore di lavoro può ricorrere a questa misura, escludendo espressamente i casi in cui l'interruzione dell'attività derivi dal concorso di cause economiche, tecniche, organizzative o produttive nei termini del

47 e 47 bis ET, al fine di allontanare la possibilità che questa diventi un'imposizione unilaterale del telelavoro da parte del datore di lavoro.

- È necessario stabilire una procedura di attuazione per garantire l'effettivo concorso di una causa di forza maggiore. Ciò può essere realizzato facendo riferimento alla procedura che, in termini analoghi, è prevista dall'art. 47.5 ET.
- Sarebbe inoltre opportuno includere l'obbligo di tenere un periodo di consultazione preliminare ai sensi dell'art. 47.3 ET, al fine di negoziare l'applicazione o no di questa misura, eventuali garanzie aggiuntive, misure volte a mitigare i possibili rischi derivanti dall'attuazione del telelavoro a tempo pieno, ecc.
- Infine, l'obbligo di concludere l'accordo di telelavoro dovrebbe essere espressamente specificato anche in questo caso, seppure se si tratta di una versione semplificata dell'accordo.

D'altra parte, prendendo come riferimento la regolamentazione legale e convenzionale del telelavoro, lavoro a distanza e lavoro agile in ambito italiano, si possono estrapolare le seguenti misure al nostro ordinamento giuridico:

- I. Obbligo giuridico di introdurre pause non assorbibili e non cumulabili quando il lavoro viene svolto con l'utilizzo di schermi.
- II. Controlli periodici sullo stato di salute dei telelavoratori, prima e dopo l'inizio della prestazione del servizio attraverso questa forma di lavoro.
- III. Periodo di preavviso per l'esercizio della reversibilità, che può fare riferimento a quelli previsti dalla normativa italiana, che vanno da 10 a 90 giorni.
- IV. Limitazioni all'esercizio della reversione dal telelavoro al lavoro in presenza da parte del datore di lavoro, come avviene in Italia nel caso di telelavoratrici che rientrano dal periodo di maternità.
- V. Incorporare come misura preliminare all'inversione del telelavoro a causa di guasti tecnici o rotture dei mezzi tecnologici la visita di un tecnico, nonché eventuali misure alternative in caso di rifiuto del lavoratore di consentire l'accesso al domicilio.

- VI. L'obbligo di fornire informazioni scritte sui rischi generali e specifici di questa forma di lavoro.
- VII. Riconoscimento della tutela contro gli infortuni in itinere quando la configurazione del telelavoro nell'accordo tra le parti obbliga il lavoratore a recarsi sul luogo di lavoro in modo regolare o eccezionale.

Concentrandoci adesso sulla sfera pubblica, si propongono le seguenti proposte di *lege ferenda* per l'art. 47 bis EBEP:

- I. Riteniamo che la regolamentazione pubblica in questo settore non debba limitarsi esclusivamente al telelavoro e che sia necessario incorporare espressamente anche il concetto di lavoro a distanza.
- II. Dovrebbe essere garantito per legge che il telelavoro non comporti un costo per i telelavoratori, e i costi direttamente legati alla fornitura del servizio dovrebbero essere sostenuti dalla Pubblica Amministrazione.
- III. L'obbligo della pubblica amministrazione di fornire ai telelavoratori i mezzi tecnologici per lo sviluppo dell'attività produttiva dovrebbe estendersi anche alle attrezzature d'ufficio o ai beni mobili necessari (scrivania, sedia ergonomica, router, ecc.). Questo può essere fatto sia attraverso la loro fornitura da parte dell'amministrazione, sia stabilendo il pagamento di una certa somma di denaro al lavoratore per il loro acquisto.
- IV. È necessario rafforzare gli obblighi di informazione dei rappresentanti dei lavoratori.
- V. Dato il legame esistente tra il telelavoro e la conciliazione della vita personale e familiare, è necessario includere misure specifiche per evitare che il telelavoro sia un fattore di discriminazione di genere e per garantire la corresponsabilità. A tal fine, le misure già proposte in questo studio nel settore privato potrebbero essere prese come riferimento.
- VI. Per quanto riguarda i requisiti per l'accesso al telelavoro, l'introduzione del fattore anzianità tra questi potrebbe costituire una forma di discriminazione di genere o di età, e potrebbe essere sostituita da altre formule che garantiscano il corretto svolgimento del telelavoro, come ad esempio: l'assegnazione di un

superiore che guidi il lavoratore, la necessità di superare un test per dimostrare le sue competenze tecniche, ecc.

- VII. Anche nel settore pubblico è necessario specificare giuridicamente l'esercizio della reversibilità negli stessi termini del settore privato, ossia indicando un periodo minimo di preavviso, specificando espressamente se questo periodo deve essere conteggiato come giorni di calendario o come giorni lavorativi e delimitando quando questo periodo può essere ridotto per "circostanze eccezionali debitamente giustificate".
- VIII. L'impossibilità di frazionare l'orario di lavoro può essere eccessivamente restrittiva, soprattutto nell'ottica di garantire la conciliazione tra vita familiare e professionale. Per questo motivo, la possibilità di introdurre un certo grado di flessibilità sia in questa materia che nell'orario di lavoro potrebbe essere presa in considerazione anche nel settore pubblico, sempre tenendo conto dell'adeguata garanzia del servizio pubblico offerto.
- IX. Le cause di sospensione, revocazione, reversibilità e cessazione del telelavoro dovrebbero essere riordinate e raggruppate in due uniche fattispecie: la sospensione temporanea del telelavoro o la cessazione definitiva del telelavoro (su richiesta dell'Amministrazione o del lavoratore). È inoltre opportuno rivedere queste cause, poiché alcune di esse sono eccessivamente rigide o onerose per il lavoratore.
- X. Inoltre, è necessario sviluppare la regolamentazione legale delle questioni chiave del telelavoro, come la disconnessione digitale, la protezione dei dati e la prevenzione dei rischi professionali. Non è sufficiente prevedere l'obbligo di frequentare una formazione iniziale o di firmare un impegno a conoscere la politica aziendale su questi temi. Devono essere garantiti una formazione regolare su questi temi, un canale di comunicazione a cui il lavoratore possa rivolgersi in caso di dubbi o incidenti su questi temi, misure sanzionatorie in caso di inadempienza, ecc.

Allo stesso modo, dall'analisi del regime legale e convenzionale del settore pubblico, è possibile trasferire alcune misure ivi contenute alla regolamentazione del telelavoro nel settore privato:

- I. È opportuno orientarsi verso un sistema di controllo basato sugli obiettivi e non solo sull'orario di lavoro.
- II. È positivo includere un elenco di possibili motivi di accesso preferenziale al telelavoro, sia per tempo determinato o come elenco *numerus apertus*.
- III. Siamo inoltre favorevoli alla creazione di un piano individuale di telelavoro sul quale sia possibile controllare e monitorare il rispetto degli obiettivi prefissati da parte del lavoratore.
- IV. Riteniamo necessario valutare la possibilità, come nel settore pubblico, di non richiedere il completamento di una parte minima della giornata lavorativa a distanza per consentire l'applicazione della normativa sul telelavoro o di limitare i diritti condizionati alla prestazione di una parte minima della giornata lavorativa a distanza.
- V. È consigliabile includere controlli sulla soddisfazione del telelavoratore, come fanno alcune normative regionali nel settore pubblico.

Per concludere questa analisi, e dato il ruolo centrale della contrattazione collettiva in questo settore, non possiamo omettere un breve riferimento ai possibili miglioramenti che potrebbero essere implementati a questo livello:

- I. In primo luogo, è necessario un cambiamento di mentalità da parte delle parti sociali. L'analisi dei contratti collettivi ha dimostrato che, nonostante i cambiamenti introdotti dalla LTD, le critiche sollevate da decenni dalla dottrina in questo settore sono ancora applicabili. In particolare, è necessario che lo sviluppo della regolamentazione del telelavoro non si limiti esclusivamente al livello aziendale, ma che anche i contratti settoriali stabiliscano dei contenuti minimi che possano poi essere ulteriormente sviluppati a livelli inferiori.
- II. Lo stesso vale per il contenuto delle clausole di telelavoro: solo un numero esiguo di contratti collettivi stabiliscono effettivamente contenuti innovativi per affrontare e superare le sfide poste da questa forma di lavoro. Infatti, la stragrande maggioranza si limitano ad apportare un leggero adeguamento alla regolamentazione già esistente in materia o a riprodurre le disposizioni di legge. Allo stesso modo, molti degli contratti collettivi analizzati si limitano a



fare una dichiarazione di intenti o a fissare come obiettivo l'approvazione di una futura normativa sul telelavoro.

- III. Infine, è consigliabile che i contratti collettivi non stabiliscano barriere che possano ostacolare la conciliazione tra vita personale e professionale o che abbiano un impatto negativo sull'utilizzo del telelavoro da parte di alcuni gruppi. È il caso, ad esempio, delle clausole che escludono la possibilità di telelavoro quando il luogo di residenza abituale del lavoratore si trova a più di 24 ore di distanza dall'azienda, che richiedono una durata minima del servizio o che consentono al datore di lavoro di esigere il rientro immediato al lavoro.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALES, E., ELMO, M.G. Y ESPOSITO, M.: “Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- ALESSI, C.: “Lavoro e conciliazione nella legislazione recente”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 3, 2018.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Revista Lan Harremanak*, núm. 40, 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo a domicilio” en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011.
- ALZAGA RUIZ, I. "El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022.
- ANDIÓN JIMÉNEZ, C.: “La adaptación de la libertad sindical al cambio tecnológico en el modelo productivo. Breve reflexión sobre los nuevos escenarios de organización y reivindicación de los trabajadores en la 4ª Revolución Industrial” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Coords.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023.
- ANGHEL, B., COZZOLINO, M., Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Boletín Económico del Banco de España*, núm. 2, 2020.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, A.: “El teletrabajo en la negociación colectiva” en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.) *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid, Cinca, 2010.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Consecuencias de la disponibilidad en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- AYERRA DUESCA, N.J.: “Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2023.
- BALLISTRER, M.: “Smart working e telelavoro in Italia”, en *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, núm. 28, 2016.
- BANO, F.: “Il lavoro invisibile nell’agenda digitale di Europa”, en *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3, 2020.
- BAQUERO AGUILAR, J.: “De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020.
- BAQUERO AGUILAR, J.: “Dédalo e Ícaro y el mito de la regulación del teletrabajo en la Administración Pública”, en *Noticias Cielo*, núm. 4, 2021.
- BAQUERO AGUILAR, J.: “La regulación del teletrabajo en la función pública”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- BATTISTA, L.: “Telelavoro: quale subordinazione? Riflessioni minime sul potere di controllo”, en *giust. civ.*, núm. 11, 1998.
- BAYÓN CHACÓN, G.: “El ámbito de aplicación de las normas de derecho del trabajo”, en *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966.

- BAZ RODRÍGUEZ, J.: “Geolocalización, dispositivos móviles y trabajo ubicuo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 11, 2020.
- BELLOMO, S., CAIROLI, S. y DELOGU, A.: “La regulación del trabajo a distancia en Italia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021.
- BENAVENTE TORRES, I.: “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023.
- BERTOLINI, S., FULLIN, G. Y PACETTI, V.: “Il lavoro da remoto tra terziarizzazione, digitalizzazione e trasformazioni delle relazioni di impiego”, en *Meridiana*, núm. 104, 2022.
- BETTI, E.: “Dal lavoro a domicilio allo smart working: continuità e discontinuità in una prospettiva storica e di genere”, en *Meridiana*, núm. 104, 2022.
- BIAGI, M.: “Lavoro e Information Technology : riflessioni sul caso italiano”, en *Diritto delle relazioni industriali*, Vol. 12, núm.1, 2002.
- BOLTAINA BOSCH, X. Y FUENTES I GASÓ, J.R.: “El teletrabajo en la administración pública: comparativa con la regulación en el sector privado” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- BRINDUSA, A., COZZOLINO, M. Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Revista Boletín Económico-Banco de España*, núm. 2, 2020.
- CABRERA DOMÍNGUEZ, J.M.: “El año que tele(trabajamos) peligrosamente. Debilidades y fortalezas del teletrabajo desde la experiencia en dos entidades locales” en *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, núm. Extra 5, 2020.
- CAIROS BARRETO, D.M.: “La sociedad post-industrial y sus consecuencias en las relaciones laborales”, en *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 18, 2001.

## BIBLIOGRAFÍA

- CÁMARA BOTÍA, A.: “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- CARDENAL CARRO, M.: “Relaciones laborales de carácter especial”, en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.) *et al: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- CARRODEGUAS MÉNDEZ, R.: “La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, núm. 10, 2020.
- CARUSO, B.: “Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc.2, 2020.
- CASILLO, R.: “Lavoro agile: definizione, qualificazione, rischi specifici” en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dirs.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Bari, Cacucci Editore, 2019.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Efectos que produce en el ámbito laboral la implantación del derecho a la desconexión digital”, en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dirs.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- COLL MORALES, F.: “El tejido productivo en España, una debilidad”, Fundación Civismo, 2021.
- CONDE MARÍN, E.: “Una apuesta por el trabajo a distancia”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013.
- CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 157, 2021.
- CORREA CARRASCO, M.: “Retos actuales en la negociación colectiva” en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 109, 2024.

- CREMADES CHUECA, O.: “Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- CRESPI FERRIOL, M.M.: “Trabajo a distancia transnacional”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- CUADRADO SALINAS, P., FERNÁNDEZ CEREZO, A., MANUEL MONTERO, J. Y DELGADO RODRÍGUEZ, F.J.: “El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España”, en *Boletín económico. Banco de España*, 2023.
- D'ADDIO, F.: “Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm.4, 2017.
- DE CASTRO MARÍN, E.: “El control de la actividad laboral del teletrabajador”, en MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAUT ARANDA, X. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- DE CASTRO MARÍN, E.: “El poder de control empresarial tras la promulgación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021.
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, C.: “Trabajo a distancia, teletrabajo y discapacidad”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT

## BIBLIOGRAFÍA

- ARANDA, X. (Dir.) *et al*: *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia” en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2022.
- DE LA TORRE GARCÍA, C.: “Futura Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes y el teletrabajo internacional España”, en *Capital Humano*, núm. 371, 2022.
- DE LA VILLA GIL, L.E.: “Trabajo a distancia” en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.) *et al*: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- DE LA VILLA, L.E.: *El trabajo a domicilio*, Pamplona, Aranzadi, 1966.
- DI MASCIO, F., ANGELETTI, S. Y NATALINI, A.: “Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni centrali ai tempi del COVID-19”, en *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, núm. 1, 2021.
- DI NICOLA, P.: “Contrattare il telelavoro” en *Lavoro e diritto*, núm. 3, 1997.
- DOMINGO MONFORTE, J., Y SALVADOR ÁLVAREZ, N.: “Hiperconectividad digital y salud laboral”, en *Diario La Ley*, núm. 9638, 2020.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A.: “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021.
- DURÁN BERNARDINO, M.: “Configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel” en DURÁN BERNARDINO, M. (Dir.) *et al*: *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid, Dykinson, 2022.

- DURÁN BERNARDINO, M.: “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, en *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.
- ELMO, M.G.: *Salute, sicurezza e prevenzione nei lavori a distanza digitalizzati*, Bari, Cacucci Editore, 2024.
- ESPÍN SÁEZ, M.: “El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?” en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013.
- ESPÍN SÁEZ, M.: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 112, 2014.
- ESPOSITO, M.: “La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell’autonomia collettiva”, en *Relazione alle Giornate di Studio di Campobasso, 25-26 maggio 2023*, 2023.
- FALGUERA BARÓ, M.A.: “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 respecto al régimen contractual laboral”, en *Revista Ciudad de Trabajo. Actualidad Iuslaboralista*, núm. 30, 2020.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, en *Boletín informativo del observatorio de riesgos psicosociales. UGT*, núm. 28, 2018.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. Y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “Los contratos de trabajo a tiempo parcial y a distancia como instrumentos de flexibilización organizativa en la empresa”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Tirant lo Blanch, 2013.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, en *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020.



## BIBLIOGRAFÍA

- FERNÁNDEZ NIETO, L.A.: “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”, en *Revista Diario La Ley*, núm. 9708, 2020.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre), en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 58, 2021.
- FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo por la negociación colectiva” en *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, Vol. 92, 1, 2016.
- FITA ORTEGA, F.: “El Real Decreto-Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 156, 2021.
- FUENTES I GASÓ, J.R. Y BOLTAINA I BOSCH, X.: “El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado”, en *Cuadernos de derecho local*, núm. 60, 2022.
- GAETA, L. Y TUFO, M.: “El teletrabajo en Italia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- GAETA, L.: “La nozione”, en GAETA, L., PASCUCI, P. y POTI, U (Dir.) *et al: Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999.
- GALA DURÁN, C.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021.
- GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el papel de la Ley 10/2021, de la negociación colectiva y de los planes de igualdad”, en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Navarra, Aranzadi 2023.

- GALA DURÁN, C: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿Solución o trampa?” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Madrid, Ibidem ediciones, 1998.
- GALLEGO MOYA, F.: *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GARCÍA BARRERA, M.E.: “Las TICS como elemento de gestión de la relación laboral”, en SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) *et al: Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, Tirant lo Blanch, 2020.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 72, 2020.
- GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *El teletrabajo: antes, durante y tras el Coronavirus*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo” en ALZAGA RUÍZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 255, 2022.
- GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, Navarra, Civitas, 2012.

## BIBLIOGRAFÍA

- GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- GAROFALO, D.: “ Legislazione in materia di lavoro: il lavoro a domicilio, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 2, 2018.
- GIL CASIÓN, M.I.: “La regulación del teletrabajo en el Estatuto básico del empleado público: carencias y necesidades” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- GIL PLANA, J.: “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021.
- GODINO REYES, M.(Coord.) *et al: Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Madrid, Lefebvre, 2020.
- GOERLICH PESET, J.M.: “La negociación colectiva como instrumento de concreción del uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dir.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- GOERLICH PESET, J.M.: “La negociación colectiva como instrumento de concreción del uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dir.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- GOERLICH PESET, J.M.: “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- GONZÁLEZ ALMUIÑA, E.: “El teletrabajo con perspectiva de género” en , SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) *et al: Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, Tirant lo Blanch, 2020.
- GONZÁLEZ ALMUIÑA, E.G.: “El teletrabajo con perspectiva de género”, en SÁNCHEZ GARCÍA, A. (Coord.) *et al: Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- GOÑI SEIN, J.L.: “El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Trabajo a distancia y teletrabajo. Líneas básicas de su regulación legal” en MONEREO PÉREZ, J.L. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*, Granada, Comares, 2024.
- GORROCHATEGUI POLO, M.: “Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0. ”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.
- GOYTRE BOZA, J.L.: “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, en *Revista Española de Discapacidad*, núm.1, 2013.
- GRAU I ORTS, À.: “El régimen jurídico del teletrabajo en la administración pública: luces y sombras” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

## BIBLIOGRAFÍA

- GUINDO MORALES, S.: “El derecho a la desconexión digital” en RODRÍGUEZ AYUSO, J. F. (Coord.) *et al: Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades del sector público”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021.
- JUNCOSA VIDAL, C.: “La voluntariedad como elemento determinante del teletrabajo en la administración pública” en FUENTES I GASÓ, J.R. (ed. lit.) *et al: El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- JURADO SEGOVIA, A. Y THIBAUT ARANDA, J.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 72, 2003.
- JURADO SEGOVIA, A.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar a la luz de las recientes reformas normativas”, en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- LAHERA FORTEZA, J.: “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- LAHERA FORTEZA, J.: “Las transformaciones del lugar de trabajo”, en *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019.
- LAI, M.: “Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2017.
- LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, en *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercad*, núm. 3, 2021.

- LOPERA CASTILLEJO, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Estudio preliminar: La garantía de la privacidad de las personas trabajadoras ante el proceso de transformación digital” en LÓPEZ AHUMADA, J.E. (Dir.) *et al: La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: Políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2023.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “El teletrabajo como instrumento para la conciliación familiar” en LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (Coord.) *et al: Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, C. (Coord.) *et al: Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.
- LÓPEZ BALAGUER, M.: “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19”, en *Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 12 bis, 2020.
- LÓPEZ BALAGUER, M.: “Los derechos de conciliación en la crisis del COVID-19”, en *Revista de jurisprudencia el Derecho*, núm. 2, 2020.
- LÓPEZ BALAGUER, M.: “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia en LÓPEZ BALAGUER, M. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008.
- LÓPEZ INSUA, B.M.: “La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, principios de justicia y obligaciones generales”, en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIerno, F. Y MALDONADO MOLINA, J.A (Dir.) *et al: La protección jurídico-social de*

## BIBLIOGRAFÍA

- las personas con discapacidad. un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2021.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, J.M.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023.
- LÓPEZ VICO, S.: “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm.1, 2024.
- LÓPEZ VICO, S.: “Digitalización, género y pensiones: una cuenta pendiente en el marco del derecho del trabajo y de la seguridad social”, en AA.VV.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social el nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo VI*, Murcia, Laborum, 2022.
- LÓPEZ VICO, S.: “El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 4, 2022.
- LÓPEZ VICO, S.: “El reto del teletrabajo ante los avances tecnológicos”, en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Coords.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023.
- LÓPEZ VICO, S.: “El Tránsito de los Trabajadores con Discapacidad a Empresas Ordinarias. Los Enclaves Laborales en Andalucía” en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 5, 2023.
- LÓPEZ VICO, S.: “La transformación de las relaciones laborales en el marco de la Industria 4.0.: Representantes comerciales ¿Cambios en la naturaleza de su vínculo contractual?” en *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 8, 2023.
- LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022 , de 21 de diciembre, de fomento del

ecosistema de las empresas emergentes”, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social y Revista Crítica de Relaciones Laborales*, núm. especial 2, 2023.

LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajo y discapacidad” en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., Y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dir.) *et al: Empleo y protección social de las personas con discapacidad en Andalucía*, Granada, Comares, 2022.

LÓPEZ VICO, S.: “Teletrabajo y discapacidad”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 5, 2023.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia”, en *Revista de Jurisprudencia*, núm. 6, 2020.

LUQUE PARRA, M., PEÑA MONCHO, J. y GINÉS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

MALDONADO MOLINA, J. A.: “La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024.

MALDONADO MOLINA, J.A.: “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, en *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022.

MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.) *et al: La reordenación del tiempo de trabajo*, Vol. 1, Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022.

MARÍN ALONSO, I.: “Las zonas grises”, en AA.VV.: *Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002.

MARTÍN ESTEBARANZ, E.: “Derecho a la desconexión digital en el trabajo: una mirada desde el compliance y la igualdad”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al: Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023.



## BIBLIOGRAFÍA

- MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital en España un análisis de su regulación legal y convencional”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 239, 2021.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, en *Revista Lan Harremanak*, núm. 44, 2020.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Los dispositivos digitales en el ámbito laboral” en PÉREZ JUAN, J.A. Y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dir.) *et al: Significado de las nuevas tecnologías en el porvenir de las relaciones laborales*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Teletrabajo y desconexión digital e perspectiva de equidad de género en salud”, en ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.) *et al: La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra, Aranzadi, 2023.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- MASFAMILIA, F.: *El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El derecho a la desconexión digital y las políticas de responsabilidad social empresarial: nuevos horizontes para la innovación en las relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 466, 2022.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2003.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolters Kluwer, 2017.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “El nuevo art. 47 bis EBEP: La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

- MELLA MÉNDEZ, L.: “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista Derecho social y empresa*, núm. 6, 2016.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género , la brecha de género en el ámbito digital“, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 66, 2020.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Prólogo” en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolter Kluwer, 2017.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Sobre una nueva manera de trabajar el teletrabajo”, en *Aranzadi social*, núm. 5, 1998.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- MELLADO RUIZ, L.: “La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia” en *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 57, 2021.
- MERCADER UGUINA, J.: “Ejercicio de los derechos colectivos/sindicales en el trabajo a distancia” en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI digitalización y cambio tecnológico”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Efectos y desafíos del retroceso en igualdad de género por acción de la pandemia en la escena mundial”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 90, 2022.

## BIBLIOGRAFÍA

- MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F. Y ÁLVAREZ CORTES, J.C. (Dirs.) *et al: Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Comares, 2020.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?”, en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017.
- MOLL NOGUERA, R.: “El teletrabajo en la Administración Pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del Estado”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 162, 2022.
- MONEREO PÉREZ J.L Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J. L. Y ORTEGA LOZANO, P. G.: “La discriminación por razón de edad vinculada al momento de la jubilación del trabajador: la objetividad, la razonabilidad y el juicio de proporcionalidad”, en *La Ley Unión Europea*, núm. 58, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. Y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (Dirs.) *et al: Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista*, Granada, Comares, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., VILA TIERNO, F.: *Manual de derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J.L., OJEDA AVILÉS, A., GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: *Reforma de las pensiones públicas y planes privados de pensiones*, Laborum, Murcia, 2021.

- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La Reforma Laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, en *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 2, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Configuración jurídica general de las empresas de trabajo temporal” en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N. (Dirs.) *et al: Las empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “El derecho a la salud y a la asistencia sanitaria en los ordenamientos interno e internacional” en MONEREO PÉREZ, J.L. RIVAS VALLEJO, P., MORENO VIDA, M.N., VILA TIerno, F. Y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., (Dirs.) *et al: Salud y Asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, tomo II, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “El pensamiento político-jurídico de Durkheim: solidaridad, anomia y democracia (II)”, en *Revista de derecho constitucional europeo*, núm. 10, 2008.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “El sindicalismo y el orden democrático”, en RENARD, G.: *Sindicatos, trade-unions y corporaciones*, Granada, Comares 2014.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política europea de modernización del Derecho del Trabajo. La reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 48, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia de derecho” en GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Granada, Comares, 2000.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996.

## BIBLIOGRAFÍA

- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una Reflexión Crítica sobre el Nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Filosofía de Gustav Radbruch: Una lectura jurídica y política*, Granada, Comares, 1999.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Universidad de Granada, 1988.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural. El Viejo Topo, 2023.
- MONREAL BRINGSVAERD, E.: “La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) et al: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021.
- MONTES ADALID, G.M.: *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- MONTES ADALID, G.M.: “Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación. Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 5, 2022.
- MONTES ADALID, G.M.: *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia). Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Barcelona, Atelier, 2023.

- MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: “La política empresarial de desconexión digital el procedimiento para diseñarla y sus fases de elaboración”, en *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 14, núm. 1, 2024.
- MORENO VIDA, M.N.: “Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012.
- MORENO VIDA, M.N.: “Relaciones laborales especiales”, en BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C. Y GARCÍA SCHWARZ, R. (Coords.) *et al: Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.
- MORENO VIDA, M.N.: *El trabajo en régimen de empresas de trabajo temporal. Estudio del Ordenamiento interno y comunitario*, Granada, Comares, 2005.
- MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “Derechos económicos del teletrabajador”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- MUROS POLO, A.: “Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- MUROS POLO, A.: “Derecho de huelga y esquirolaje tecnológico” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Coords.) *et al: El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023.
- NAVASQUILLO CALLEJA, A.S.: “Regulación y características del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021.
- NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?”, en ROMERO BURILLO,

## BIBLIOGRAFÍA

- A.M. (Dir.) *et al*: *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra, Aranzadi, 2023.
- NOGLER, L.: “Lavoro a domicilio”, en SCHLESINGER, P. (Dir.) *et al*: *Il Codice Civile Commentario*, Milano, Giuffrè editore, 2000.
- NOVOA MENDOZA, A.: “Evolución y actualidad de la obligación empresarial de registro horario”, en TRUJILLO PONS, F. (Dir.) *et al*: *Más allá de la oficina desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Navarra, Aranzadi, 2023.
- OGRISEG, C.: “Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell’impresa”, en *Labour and Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021.
- OJEDA AVILÉS, A.: “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, en *Tribuna social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 207, 2008.
- ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Los enclaves laborales”, en MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A., VILA TIERNO, F. Y MALDONADO MOLINA, J.A (Dir.) *et al*: *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2021.
- ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: “Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TICS en materia laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador España e Italia*, Granada, Comares, 2020.
- PASCUCCI, P.: “Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni tra legge e contrattazione”, en *Studi urbinati di scienze giuridiche politiche ed economiche*, núm. 1-2, 2017.

- PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia”, en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 7, 2021.
- PEDRO RON-LATAS. R.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021.
- PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: “La protección frente al estrés y al tecnoestrés en tiempos de pandemia” en VILA TIERNO, F., MONEREO PÉREZ, J.L., RIVAS VALLEJO, M.P. Y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Dir.) *et al: Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, tomo II, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- PEIRÓ SILLA, J.M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: El teletrabajo en la Comunitat Valenciana*, Labora, Valencia, 2022.
- PEIRÓ, J.M., Y SOLER, A.: *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*, Valencia, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2020.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dir.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- POLLIANI, P. Y COLDESINA, A.: "Lo smart working in Italia tra rivoluzione culturale, normativa emergenziale e un futuro ancora da scrivere", en *Rivista italiana di informatica e diritto*, fasc. 4, 2022.
- POQUET CATALA, R.: “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 8, núm. 1, 2018.
- POQUET CATALÁ, R.: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.



## BIBLIOGRAFÍA

- PURCALLA BONILLA, M.A. Y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, en *Actualidad laboral*, núm. 2, 2013.
- PURCALLA BONILLA, M.A.: “Nuevas tecnologías y aspectos organizacionales en el sector de la industria química de tarragona: una lectura transversal” en PURCALLA BONILLA, M.A. (Dir.) *et al: Empleo, organización, empresarial y tecnología. Análisis aplicado en el sector químico*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” en AA.VV.: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- QUINTANILLA NAVARRO, Y.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 133, 2017.
- RASTROLLO SUÁREZ, J. J.: *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*, Navarra, Thomson Reuters, 2021.
- REDONDO TORRES, D.: “Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 260, 2023.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales” en *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: “Empleo tecnológico y teletrabajo en el empleo público”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: “organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, en *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, núm. 23, 2018.

- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, en *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Relación de convenios colectivos donde se incluyen menciones a la aplicación de las tecnologías de la infocomunicación*, Madrid, Observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales, 2003.
- ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021.
- RUEDA MONROY, J.A.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo” en GUINDO MORALES, S. Y ORTEGA LOZANO, P.G. (Dir.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023.
- RUEDA MONROY, J.A.: “Las particularidades del teletrabajo en los trabajadores con discapacidad”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- RUIZ SAURA, J. E.: “La negociación colectiva en la reciente construcción de marco normativo del teletrabajo” en *Revista de derecho social*, núm. 99, 2022.
- RUIZ SAURA, J.E.: “La regulación del trabajo remoto mediante la negociación colectiva: valoración comparada de las experiencias española e italiana”, en *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, Vol. 14, 2022.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo”, en SAGARDOY DE SIMÓN, I. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.) *et al: Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Madrid, Dykinson, 2021.
- SALA FRANCO, T. (Dir.) *et al: El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- SALA FRANCO, T.: “La voluntariedad en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y*

## BIBLIOGRAFÍA

- teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “¿La hora del teletrabajo?”, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 66, 2020.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “Intimidad del teletrabajador y control del empresario” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 85, 2022.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: *teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2003.
- SANTORO PASSARELLI, G.: “Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione”, en *Biblioteca ‘20 Maggio*, núm 1, 2017.
- SANTOS FITA, P.: “Derecho a la desconexión digital, alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo?”, en TRUJILLO PONS, F. (Coord.) *et al: Límites a la conectividad permanente en el trabajo salud y competitividad empresarial*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2023.
- SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M. Y ARASANZ, J.: *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021.
- SARASÚA GARCÍA, C.: “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”, en *Working Papers*, núm. 7, 2005.
- SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Navarra, Aranzadi, 2001.
- SERRANI, L. Y TIRABOSCHI, M.: “Il futuro del telelavoro in Italia” en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

- SERRANI, L. Y TIRABOSCHI, M.: “Il futuro del telelavoro in Italia” en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M.: “Los euroacuerdos colectivos y el teletrabajo en la Unión Europea”, en *El derecho a la negociación colectiva: "Liber Amicorum" Profesor Antonio Ojeda Avilés*, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.
- 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.: “¿Las nuevas tecnologías influyen en la discriminación o la van a eliminar? (El empleo 4.0 desde una perspectiva de género)”, *Noticias Cielo*, núm. 4, 2019.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia” en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, N. (Dir.) *et al: La reforma laboral 2012, su impacto en la economía y el empleo*, Madrid, Dykinson, 2013.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2013.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Valoración crítica y propuesta de mejora de la regulación del trabajo a distancia en la normativa estatal y autonómica”, en *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 29, 2017.
- SPINELLI, C.: “Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale”, en ALESSI, C., BARBERA, M Y GUAGLIANONE, L. (Dirs.) *et al: Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, Cacucci Editore, 2019.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “El Teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios experiencias en la Negociación Colectiva” en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

## BIBLIOGRAFÍA

- TATAY PUCHADES, C.: “Teletrabajo, conciliación y género” en MONREAL BRINGSVAERD, E.J., THIBAUT ARANDA, J. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.) *et al: Derecho del trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020.
- THIBAUT ARANDA, J., Y JURADO SEGOVIA, A.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Revista Temas Laborales*, núm. 72, 2003.
- THIBAUT ARANDA, J.: “Las modificaciones de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.
- THIBAUT ARANDA, X.: “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica” en PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J. (Coords.) *et al: El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.
- THIBAUT ARANDA, X.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1993.
- TODOLÍ SIGNES, A.: “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- TODOLÍ SIGNES, A.: “La frontera entre el teletrabajo autónomo y subordinado”, en SALA FRANCO, T. (Dir.) *et al: El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- TRILLO PÁRRAGA, F. J.: *Derecho del Trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*, Albacete, Bomarzo, 2023.
- TRILLO PÁRRAGA, F.: *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Albacete, Bomarzo, 2021.

- TRUJILLO PONS, F. Y VALERO MOLDES, F.: “La positivización del derecho laboral” en TOSCANI GIMÉNEZ, D Y TRUJILLO PONS, F. (Dirs.) *et al: La desconexión digital en el trabajo*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.
- TRUJILLO PONS, F.: “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas”, en *Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020.
- TRUJILLO PONS, F.: “Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2021.
- TUFO, M.: *Il lavoro digitale a distanza*, Nápoles, Editoriale Scientifica, 2021.
- TURTURRO PÉREZ DE LOS COBOS, S.: “El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE”, en *Revista Lex Social*, núm. 1, 2022.
- USHAKOVA, T.: “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm.177)”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. Extra 0, 2019.
- USHAKOVA, T.: “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2015.
- USHAKOVA, T.: “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT)”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.) *et al: Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.
- VALLE MUÑOZ, F.A.: “El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia”, en AA.VV: *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.
- VALLE MUÑOZ, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 79-80, 2021.

## BIBLIOGRAFÍA

- VELA DÍAZ, R.: “El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación”, en *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022.
- VELASCO PORTERO, T.: “Derecho a la desconexión digital”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 168, 2023.
- VIDA FERNÁNDEZ, R.: “El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona teletrabajadora”, en DURAN BERNARDINO, M. (Dir.) *et al: Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid, Dykinson, 2022.
- VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 6, 2023.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 36, 2017.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Teletrabajo y empleo público: una perspectiva autonómica” en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) *et al: Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- VILLALÓN CRUZ, J.: “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Trabajo y digitalización: cambios en el contextos y cambios en la norma”, en BLASCO JOVER, C. (Dir.) *Trabajo y digitalización: avances y retos para el diálogo social y la negociación colectiva*, Madrid, Tecnos, 2024.
- VISCOMI, A.: “Il telelavoro e le pubbliche amministrazioni”, en GAETA, L., PASCUCCI, P. y POTI, U (Dir.) *et al: Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, Il Sole 24 ore, 1999.
- ZOPPOLI, L.: “Lavoro agile, persone e amministrazioni: le sfide post-pandemia”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc.2, 2022.

## WEBGRAFÍA

- ADECCO: “Encuesta sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones”, 2017, disponible en: <https://www.adecgroup.es/wp-content/uploads/2017/07/NdP-El-348-de-los-trabajadores-no-desconecta-del-trabajo-cuando-est%3A1-de-vacaciones.pdf>, mediante la cual se comprobó que un 35% de las personas encuestadas no desconectaban durante sus vacaciones de sus obligaciones laborales.
- ADECCO: “Informe Discapacidad y Relaciones Laborales”, 2ª Edición, 2021, disponible en: <https://fundacionadecco.org/informe-discapacidad-y-relaciones-sociales/>.
- ADECCO: “Informe Tecnología y Discapacidad”, 12ª Edición, 2023, disponible en: <https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tecnologia-y-discapacidad/>
- ADECCO: “Post confinamiento y futuro del empleo: el necesario consenso sobre el Teletrabajo”, 2020, disponible en: <https://www.adecoinstitute.es/articulos/post-confinamiento-y-futuro-del-empleo-el-necesario-consenso-sobre-el-teletrabajo/>;
- Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, en el estudio titulado “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, disponible en:
- Cámara de Comercio de España: “Necesidades de las empresas en materia de recursos humanos en un entorno post-covid”, 2022, disponible en: <https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/estudio-necesidades-empresas-en-rrhh-enero-2022.pdf>.
- CE: “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones sobre una Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025”, 2020, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- CE: “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones sobre una Unión de la igualdad: estrategia para la igualdad de género 2020-2025”, 2020, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>,



CE: “She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators”, Publications Office, 2021, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

CERMI: “propuestas de enmiendas del sector social de la discapacidad al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, 2020, disponible en: <http://semanal.cermi.es/noticia/Propuestas-de-enmiendas-del-sector-social-de-la-discapacidad-CERMI-al-Proyecto-de-Ley-de-trabajo-a-distancia.aspx>

CESE: “Dictamen sobre los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, 2021, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>,

CESE: “Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”, 2021, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>.

Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital”, 2021, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>

Comisión de las Comunidades Europeas: “La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información, prioridad para las personas: las próximas etapas”, 1997, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:51997DC0390>

Comisión de las Comunidades Europeas: “Libro Verde vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas”, 1996, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8bcd9942-f9ef-4fe7-9637-936af5c0fd85/language-es>

Consejo de Europa: “Convenio sobre Cibercriminalidad”, 2001, disponible en: [https://www.oas.org/juridico/english/cyb\\_pry\\_convenio.pdf](https://www.oas.org/juridico/english/cyb_pry_convenio.pdf)

Dirección General de Políticas de Discapacidad: “El impacto de la pandemia COVID-19 en las personas con discapacidad”, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020, disponible en: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/impacto-covid19-personas-discapacidad/>

DISCATEL: “Guía sobre teletrabajo y discapacidad–Faqs”, 2021, disponible en: <https://www.aerc.com/images/2020/1/GUIA%20DE%20TELETRABAJO%20Y%20DISCAPACIDAD-FAQS%20DISCATEL%202021.%20COMPLETA.pdf>

EPDATA: “La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos”, 2022, disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

EPDATA: “La evolución del teletrabajo en España, en gráficos”, 2022, Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

EUROFOUND Y OIT: “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_723962.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf)

GE: “Anteproyecto ley de trabajo a distancia”, 2020, disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=1&estado=2>

GE: “Carta de Derechos Digitales”, 2021, disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta\\_Derechos\\_Digitales\\_RedEs.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf)

GE: “Directrices Generales de la Estrategia nacional frente al reto demográfico”, 2019, *passim*, disponible en: [https://mpt.gob.es/dam/es/portal/reto\\_demografico/Estrategia\\_Nacional/directrices\\_generales\\_estrategia.pdf.pdf](https://mpt.gob.es/dam/es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional/directrices_generales_estrategia.pdf.pdf)

GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, Ministerio de la Presidencia, 2021, disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf).

- GE: “Informe Olivenza 2022 sobre la situación de la discapacidad en España”, Observatorio de la discapacidad, 2023, disponible en: [https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/OED\\_IO2022-RESUMEN-EJECUTIVO.pdf](https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/OED_IO2022-RESUMEN-EJECUTIVO.pdf)
- GE: “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm#](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm#)
- GE: “Plan Anual Normativo 2024, Madrid, Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes”, 2024, disponible en: [https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:00e03e20-a2c7-46cb-a482-00f487896469/PAN\\_2024.pdf](https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:00e03e20-a2c7-46cb-a482-00f487896469/PAN_2024.pdf)
- GE: “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, 2021, disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf),
- GE: “Plan España Digital 2025”, 2020, disponible en: [https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00\\_Espana\\_Digital\\_2025.aspx#:~:text=El%20objetivo%20es%20que%20en,mitad%20de%20ellas%20sean%20mujeres.&text=En%202025%2C%20el%2050%25%20de,las%20empresas%20con%20las%20Administraciones.](https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital_2025.aspx#:~:text=El%20objetivo%20es%20que%20en,mitad%20de%20ellas%20sean%20mujeres.&text=En%202025%2C%20el%2050%25%20de,las%20empresas%20con%20las%20Administraciones.)
- GE: “teletrabajadores de carácter internacional”, 2023, disponible en: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/UnidadGrandesEmpresas/es/requisitos/teletrabajadores/index.htm>
- [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)
- INE: “Edad Mediana de la Población según sexo”, 2022, disponible en : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1725>.
- INE: “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=12599526496](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=12599526496)

[80&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25).

INE: “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, 2020, disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25).

INE: “Encuesta de Población Activa: primer trimestre de 2009”, 2009, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0109.pdf>

INE: “Encuesta de población activa: primer trimestre de 2020”, 2020, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0120.pdf>.

INE: “Encuesta de Población Activa: segundo trimestre de 2020”, 2020 , disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>.

INE: “Encuesta de Población Activa: segundo trimestre de 2023”, 2023 disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0223.pdf>

INE: “Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022”, 2022, disponible en: [https://www.ine.es/prensa/tich\\_2022.pdf](https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf)

INE: “Esperanza de vida en buena salud”, disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888),

INE: “Indicador de Confianza Empresarial (ICE), módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19: segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021”, 2021, disponible en: [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0121.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf)

- INE: “Proyecciones de Población 2022-2072”, 2022, disponible en: [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2022\\_2072.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf)
- INE: “Una población envejecida”, disponible en: <https://www.ine.es/prodyser/demografia UE/bloc-1c.html?lang=es>
- INE: Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre, 2022, disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0322.pdf>
- INFOJOBS: “Desconexión digital en España, un año después”, 2023, disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-desconexion-digital-mejora-pero-el-72-de-los-trabajadores-espanoles-sigue-sin-alcanzarla-fuera-del-horario-laboral>
- INSST: “Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Año 2023-2027”, 2023, disponible en: <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- INSST: “Trabajo en domicilio”, 2022 ,disponible en: <https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/condiciones-de-trabajo/trabajo-en-domicilio#>
- Instituto de las Mujeres: “Excedencia por cuidado de familiares según comunidad autónoma”, Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Instituto de las Mujeres: “Excedencia por cuidado por cuidado de hijos/as según Comunidad Autónoma”, Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Instituto de las Mujeres: “Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial”, Mujeres en cifras 2023, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. “Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020”, disponible en: [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0320.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf)

La Moncloa: “Referencia del Consejo de ministros”, 2021, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2021/refc20210914.aspx>

Ministerio de Administraciones Públicas: “Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado”, 2006, Disponible en: <https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion3b3n-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf>

Naciones Unidas: “Los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad”, 1991, disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>

Nota de prensa: “El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>

Nota de prensa: “El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, 2022, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>

Nota de prensa: “El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, 2022, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023]

Nota de prensa: “El MITECO impulsa una red de centros de innovación y teletrabajo en zonas rurales en riesgo de despoblación”, 2021, disponible en:

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/transicion-ecologica/Paginas/2021/081021-centros-conect.aspx>

Nota de Prensa: “El teletrabajo está teniendo un efecto enorme e inesperado en la carrera profesional de las mujeres”, 2023, disponible en: <https://www.businessinsider.es/mujeres-vuelven-trabajo-cifras-record-pesar-pandemia-1274876> [Consultado el 08/11/2023]

Nota de prensa: “El teletrabajo internacional y sus limitaciones en la seguridad social”, disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/06/opinion/1657118047\\_749235.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/06/opinion/1657118047_749235.html) [Consultado el 05/01/2023].

Nota de prensa: “España-Esperanza de vida al nacer”, disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20C3%B1os>

Nota de prensa: “Los funcionarios con un desempeño profesional insuficiente van a estar bajo la lupa”, 2024, disponible en: <https://www.diaridetarragona.com/economia/economia-empresas/los-funcionarios-con-un-desempeno-profesional-insuficiente-van-a-estar-bajo-la-lupa-BC18293714>

Notas de prensa: “¿Puedo negarme a ir a trabajar por miedo a contagiarme del coronavirus?”, 2020, disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/16/legal/1584389103\\_658008.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/16/legal/1584389103_658008.html)

Notas de prensa: “Digitalizar las pymes, el gran reto pendiente después de la pandemia”, 2022, disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2022/10/07/633f7869468aeb53188b46b1.html>

Notas de prensa: “El Centro Nacional de Microbiología confirma un caso de coronavirus en La Gomera”, disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=5036>

Notas de prensa: “El teletrabajo no llega a todos: las pymes no pueden”, 2022, disponible en:

<https://www.larazon.es/economia/20220116/bbr3acdnazbrpjamuzva6dgfzy.html>

Notas de prensa: “La digitalización de las pymes, un eje estratégico para la recuperación”, 2022, <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/la-digitalizacion-de-las-pymes-un-eje-estrategico-para-la-recuperacion-economica/>

NTP 1.122: “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), 2018, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf>,

NTP 1004: “Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad”, INSST, 2014, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1004+w.pdf/a96b2d49-1d0a-4df1-8442-c526a46c0edb?version=1.0&t=1617978846636>

NTP 412: “Teletrabajo: criterios para su implantación”, INSSBT, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+412++Teletrabajo+criterios+para+su+implantaci%C3%B3n.pdf>

Observatorio de las Ocupaciones: “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2021”, Servicio Público de Empleo Estatal, 2022, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>

Observatorio de las Ocupaciones: “Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2022”, Servicio Público de Empleo Estatal, 2023, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

Observatorio de las ocupaciones: “Informe Estatal del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad del año 2022”, 2021, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion->



[institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf)

Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad: “Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE”, Madrid, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaria General Técnica, 2021, disponible en: [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier\\_ontsi\\_teletrabajo\\_junio2021.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-08/dossier_ontsi_teletrabajo_junio2021.pdf)

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: “Datos de Teletrabajo, 2022”, 2023, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-de-teletrabajo-2022>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: “El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia”, 2022, disponible en: [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-05/teletrabajo\\_en\\_espana.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-05/teletrabajo_en_espana.pdf)

ODISMET: “Informe efectos y consecuencias de la crisis del COVID-19 entre las personas con discapacidad”, 2020, disponible en: <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

OIT: “Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia”, 2020, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_745781/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang--es/index.htm),

OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, OIT, 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

OIT: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, 2020, disponible en: [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/teletrabajo\\_oit.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/teletrabajo_oit.pdf)

,

OIT: “El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente”, Ginebra, 2021, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765898.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf)

OIT: “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TICS y financieros”, Ginebra, 2016, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

OIT: “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TICS y financieros”, Ginebra, 2016, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

OIT: “Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo”, 2020, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_748739/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang--es/index.htm);

OIT: “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2023, disponible en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS\\_881012/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_881012/lang--es/index.htm)

OMS: “Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020”, 2020, disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

OMS: “Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19”, 2021, disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>

OMS: “Informe Mundial sobre la Discapacidad”, 2011, disponible en: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf),

OMS: “Informe Mundial sobre la Discapacidad”, 2011, disponible en:

ONTS: “Indicadores de Género de la Sociedad Digital”, 2021, disponible en: disponible en: <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2021-04/indicadoresgeneromarzo2021.pdf>

Parlamento Europeo, Consejo y Comisión Europea: “Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01)”, 2023, disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01))

Parlamento Europeo: “Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión”, 2021, disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html)

PEIRÓ SILLA, J.M. Y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.) *et al*: *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana*, Labora, Valencia, 2022, disponible en: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2023/02/Informe-Teletrabajo-CV-2022.pdf>.

RAE: “ofimática”, disponible en: <https://dle.rae.es/ofim%C3%A1tica>

RAE: “telemático”, disponible en: <https://dle.rae.es/telem%C3%A1tico>

SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M. Y ARASANZ, J.: *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021, disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>.

SANZ DE MIGUEL, P., CAPRILE, M., Y ARASANZ, J.: “Regulating telework in a post COVID-19 Europe”, European Agency for Safety and Health at Work, 2021, disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

STATISTA: “Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad”, 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

STATISTA: “Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad”, 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>.

UGT: “UGT denuncia a Lowpost por utilizar falsos autónomos”, 2023, disponible en: <https://www.ugt.es/ugt-denuncia-lowpost-por-utilizar-falsos-autonomos>

USO: “Sentencia histórica; una afiliada de USO consigue que un juzgado le reconozca su facultad de poder seguir teletrabajando”, 2022, disponible en: <https://www.fs-uso.es/2022/10/11/sentencia-historica-una-afiliada-de-uso-consigue-que-un-juzgado-de-galicia-le-reconozca-su-facultad-de-poder-seguir-teletrabajando/>  
[Consultada el día 01/03/2023]



## ANEXO I: CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

1. Convenio Colectivo de la empresa Unión CAEC S.L. [2024-2028]
2. Convenio Colectivo de Iman Temporing ETT, S.L. [2024-2027]
3. IV Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» [2024-2027]
4. Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro [2024-2026]
5. Convenio Colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, S.A.U. [2024-2026]
6. Convenio Colectivo estatal del sector de prensa diaria [2024-2025]
7. Convenio Colectivo de la empresa Jesús Oñate, S.A.U. [2024-2025]
8. Convenio Colectivo de Siemens Energy, S.A. [2024-2025]
9. Convenio Colectivo de International Mail Spain, SL [2024-2025]
10. Convenio Colectivo de Avatel Telecom, S.A. [2024]
11. VIII Convenio Colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. [2024]
12. Convenio Colectivo de la empresa Alstom Movilidad, S.L. [2024]
13. II Convenio Colectivo de Aparca&Go, S.L. [2023-2029]
14. VI Convenio Colectivo de Avaya Comunicación España, SLU. [2023-2027]
15. III Convenio Colectivo del Grupo Acciona Energía [2023-2027]
16. Convenio Colectivo de la empresa Lucart Tissue & Soap, S.L.U. (centro de Aranguren) [2023-2027]
17. Convenio Colectivo de Anjana Investments, S.L. [2023-2027]
18. III Convenio Colectivo de BT Global ICT Business Spain, S.L.U. [2023-2027]
19. IV Convenio Colectivo del Grupo Enagás [2023-2026]

20. Convenio Colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL [2023-2026]
21. IV Convenio Colectivo de Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas. [2023-2026]
22. Convenio Colectivo autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Islas Baleares [2023-2026]
23. Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes [2023-2026]
24. Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares [2023-2025]
25. IV Convenio Colectivo de Entrecortinas, S.L. [2023-2025]
26. convenio Colectivo de la empresa Hine Renovables, S.L. [2023-2025]
27. Convenio Colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU [2023-2025]
28. Convenio Colectivo de Ediservicios Madrid 2000, S.L. [2023-2025]
29. Convenio Colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S. A. [2023-2025]
30. II Convenio Colectivo de Unedisa Comunicaciones, S.L. [2023-2025]
31. Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel González, S.L. [2023-2025]
32. Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. [2023-2025]
33. VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura [2023-2025]
34. Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales [2023-2024]
35. Convenio Colectivo de la empresa Sutargi, S.A.L. [2023-2024]
36. XVII Convenio Colectivo de Schweppes, S.A. [2023-2024]
37. III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) [2023-2024]

38. Convenio Colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca [2023-2024]
39. Convenio Colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S. A., -centro de trabajo de Getafe- [2023-2024]
40. Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, S.A. [2023]
41. Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito [2023]
42. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Diagoturo [2022-2027]
43. Convenio Colectivo de la empresa Agricultores de la Vega de Valencia, S.A. - Mutxamel-. [2022-2027]
44. Convenio Colectivo tripulantes de la Empresa Remolques del Mediterráneo, S.A. [2022-2027]
45. Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol [2022-2026]
46. Convenio Colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U. [2022-2026]
47. Convenio Colectivo de la empresa Beanaca, S.A. [2022-2026]
48. Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. [2022-2026]
49. Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, S.A. [2022-2026]
50. Convenio Colectivo de empresa Centro Médico Salus Baleares, S.L., [2022-2026]
51. Convenio Colectivo de la Empresa Seapeak Maritime Spain, S.L.U. [2022-2026]
52. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja [2022-2026]
53. Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos [2022 -2026]
54. Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas [2022- 2026]



55. Convenio Colectivo autonómico de Limpieza de Edificios y Locales de las Islas Baleares [2022-2026]
56. XX Convenio Colectivo de la empresa SEAT, S.A. [2022-2026]
57. I Convenio Colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U. [2022-2026]
58. Convenio Colectivo de la empresa escuela superior de diseño de Valladolid [2022-2026]
59. XVIII Convenio Colectivo de Ford España[2022-2026]
60. Convenio Colectivo de LIDL Supermercados S.A.U. [2022-2026]
61. I Convenio Colectivo Evos Algeciras S.A.U. [2022-2026]
62. VII Convenio Colectivo del grupo Generali España [2022-2025]
63. Convenio Colectivo de la empresa Giroa, S.A.U. [2022-2025]
64. Convenio Colectivo de trabajo de la fundació prodiscapacitats fundació privada Terrassenca [2022-2025]
65. Convenio Colectivo intersectorial de hosteleria de Valencia y su provincia [2022-2025]
66. V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos [2022-2025]
67. Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.[2022-2025]
68. Convenio Colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U. [2022-2025]
69. Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U. [2022-2025]
70. Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas -Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.- [2022-2025]
71. X Convenio Colectivo de Iberia LAE, S.A., Operadora y sus tripulantes pilotos [2022-2025]

72. Convenio Colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U. [2022-2025]
73. Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., -Xixona- [2022-2025]
74. Convenio Colectivo para el personal de la empresa Eulen, S.A., -Puerto de Vigo- [2022-2025]
75. Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. [2022-2025]
76. Convenio Colectivo de Airfoods, SL, -centro de trabajo del aeropuerto Rosalía de Castro, Santiago de Compostela- [2022-2025]
77. Convenio Colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel [2022-2025]
78. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Comunidad de Regantes de Talavera la Real [2022-2025]
79. Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid [2022-2025]
80. Convenio Colectivo de la empresa Mimecrisa, [2022- 2025]
81. Convenio Colectivo de la empresa Kronospan MDF, S.L. [2022-2025]
82. Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. [2022-2025]
83. Convenio Colectivo de Edscha Burgos, S.A. [2022-2025]
84. Convenio Colectivo de Clear Channel España, S.L.U. [2022-2025]
85. III Convenio Colectivo de metro de Málaga, S.A. [2022-2025]
86. Convenio Colectivos de la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos [2022-2025]
87. Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria [2022-2025]
88. Convenio Colectivo del sector Industrias Vinícolas y Alcohólicas [2022-2025]

89. Convenio Colectivo de comercio de alimentación de A Coruña [2022–2025]
90. Convenio Colectivo para la empresa Alcasting Legutiano, S.L.U. [2022-2025]
91. IV Convenio Colectivo para el centro de Trabajo Hospital Quironsalud Ciudad Real [2022-2025]
92. Convenio Colectivo de la Industria y el Comercio de la Vid para la provincia de Valladolid [2022-2025]
93. Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León [2022- 2025]
94. I Convenio Colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna [2022-2025]
95. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia [2022-2025]
96. X Convenio Colectivo para el sector de empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears [2022-2025]
97. Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona [2022-2025]
98. Conveni Col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida [2022- 2025]
99. Convenio Colectivo para la industria fotográfica [2022-2025]
100. XVII Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, [2022-2025]
101. Convenio Colectivo de Goldcar Spain, S.L. [2022-2025]
102. Convenio Colectivo de Hertz de España, S.L. [2022-2025]
103. VI Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. [2022-2025]
104. Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.L. [2022-2024]
105. Convenio Colectivo del grupo Naturgy [2022-2024]

106. Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana [2022-2024]
107. Convenio Colectivo de la empresa Finanzauto, S.A. [2022-2024]
108. Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila [2022-2024]
109. I Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural [2022-2024]
110. Convenio Colectivo sectorial para las Empresas Transitorias de la provincia de Valencia [2022-2024]
111. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de comercio de metal de Palencia y Provincia [2022-2024]
112. IV Convenio Colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana [2022-2024]
113. Convenio Colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana [2022-2024]
114. Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos en la comunidad autónoma de Madrid [2022-2024]
115. Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. [2022-2024]
116. Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U. [2022-2024]
117. Convenio Colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera [2022-2024]
118. Convenio Colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa [2022-2024]
119. Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias [2022-2024]
120. Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social [2022-2024]

121. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L. [2022-2024]
122. Convenio Colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Granada, S.L.U. [2022-2024]
123. Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, S.L. [2022-2024]
124. Convenio Colectivo de la empresa Hospital Santa Teresa, S.A. [2022-2024]
125. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Marason Bus S.L. [2022-2024]
126. Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. - centro de Trabajo de Martos- [2022-2024]
127. Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera S.A. -centro de Trabajo Cella II-, [2022-2024]
128. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, S.L., [2022-2024]
129. Convenio Colectivo Sibelco Minerales, S.A. [2022-2024]
130. Convenio Colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. -Oñati- [2022-2024]
131. Convenio Colectivo de Monedero Instalaciones y Servicios, S.A., - centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en la provincia de Valladolid- [2022-2024]
132. Convenio Colectivo del Grupo empresarial Marítima Dávila [2022-2024]
133. Convenio Colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas [2022-2024]
134. Convenio Colectivo de la empresa Hospital de Día Quironsalud Donostia [2022-2024]
135. Convenio Colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. [2022-2024]

136. Convenio Colectivo de la empresa Aquapark Internacional, S.A. [ 2022-2024]
137. Convenio Colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios [2022-2024]
138. II Convenio Colectivo de Elis Manomatic, S.A. [2022-2024]
139. Convenio Colectivo Club Náutico Se Arenal [2022-2024]
140. Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Reina 2000, S.A.U [2022-2024]
141. Convenio Colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly SAU. [2022-2024]
142. Convenio Colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora [2022-2024]
143. Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. [2022-2024]
144. Convenio Colectivo de la empresa CIE Galfor, S.A. [2022-2024]
145. Convenio Colectivo de Tostados y Fritos, S.A. [2022-2024]
146. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería [2022-2024]
147. Convenio Colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz [2022-2024]
148. Convenio Colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo [2022-2024]
149. Convenio Colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia [2022-2024]
150. Convenio Colectivo para las industrias de turrone y mazapanes. [2022-2024]
151. Convenio Colectivo de transporte interurbano de viajeros por carretera de la provincia de Granada [2022-2024]

152. Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la comunidad de Madrid [2022- 2024]
153. IV Convenio Colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva [2022-2024]
154. Convenio Colectivo para el personal de trabajo de empresas del sector comercial varios [2022-2024]
155. Convenio Colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. [2022-2024]
156. II Convenio Colectivo grupo de empresa “La Pedresina” [2022-2024]
157. Convenio Colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña [2022-2024]
158. XXV Convenio Colectivo para oficinas de farmacia [2022-2024]
159. Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura [2022-2024]
160. Convenio Colectivo de trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén [2022-2024]
161. Convenio Colectivo estatal de restauración colectiva [2022-2024]
162. VIII Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas, S.A. [2022-2024]
163. Convenio Colectivo de Artra Servicios Corporativos, S.L.U. [2022-2024]
164. Convenio Colectivo para el sector de suministros industriales de la provincia de Huelva [2022-2024]
165. Convenio Colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana [2022-2023]
166. Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L., [2022-2023]
167. Convenio Colectivo Medina Global (instalaciones deportivas y transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración), [2022-2023]

168. Convenio Colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A., - Huétor Tájar y Cortes de Baza- [2022-2023]
169. Convenio Colectivo de Fundación Argibide [2022-2023]
170. Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios [2022-2023]
171. Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación de Navarra [2022-2023]
172. Convenio Colectivo para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L. [2022-2023]
173. Convenio Colectivo del sector comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias [2022-2023]
174. Convenio Colectivo de la Empresa Vensy España, S.A. [2022-2023]
175. Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, S.A., [2022-2023]
176. Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales [2022-2023]
177. Convenio Colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U [2022-2023]
178. Convenio Colectivo de la empresa Elche-Crevillente Salud, S.A. [2022-2023]
179. IV Convenio Colectivo de Galicia Editorial S.L. [2022-2023]
180. Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., [2022-2023]
181. Convenio Colectivo da empresa Prezero España S.A.U. -Pontevedra- [2022-2023]
182. Convenio Colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. [2022-2023]
183. Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A. [2022-2023]
184. Conveni Col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Intracatalònia, S.A. -Agència Catalana de Notícies. [2022-2023]



185. Convenio Colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. [2022]
186. Convenio Colectivo de Frit Ravich, S.L. [2022]
187. Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid [2022]
188. Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz [2022]
189. Convenio Colectivo del campo para la provincia de Toledo [2022]
190. Convenio Colectivo del Grupo Prisa Radio -Prisa Radio, SA, Radio Lleida, SL, Sociedad Española de Radiodifusión, SLU, Radio España de Barcelona, SA, Radio Zaragoza, SA, Radio Club de Canarias, SA, Radio Murcia, SA, Iniciativas Radiofónicas Castilla-La Mancha, SL, Propulsora montañesa, SA, Ediciones Lm, SL, Radio Rioja, SA., Podium Podcast, SL, Sonido e Imagen de Canarias, S.A.- [2022]
191. Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España -centros de trabajo de Barcelona y Madrid [2022]
192. Convenio Colectivo de la empresa Rodicut Industry SAU, [2022]
193. Convenio Colectivo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Santa Cruz de Tenerife [2022]
194. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa B. Braun Logistics, S.L.U. - centro de trabajo de Santa Oliva- [2022]
195. Convenio Colectivo de la empresa Cementos Lemona, S.A.-Centro de trabajo de Lemoa [2022]
196. II Convenio Colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga [2021-2027]
197. Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U. [2021-2026]
198. Convenio Colectivo de “FCC Medio Ambiente, S.A.U”. -Almansa- [2021-2025]

199. Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres [2021-2025]
200. Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal. [2021-2025]
201. III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U. [2021-2025]
202. Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia [2021-2025]
203. Convenio Colectivo relativo a la empresa Lafargeholcim España S.A.U. [2021-2025]
204. Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U. [2021-2025]
205. Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U. [2021-2025]
206. Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia [2021-2025]
207. Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe S.A. [2021-2025]
208. Convenio Colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid [2021-2025]
209. Conveni Colectivo del grup Alba [2021–2025]
210. Convenio Colectivo de Cegelec, SA. [2021-2025]

211. Conveni Col·lectiu Serveis Municipals de Neteja de Girona, S.A. - Girona+Neta- [2021- 2024]
212. Convenio Colectivo de ámbito estatal de jardinería [2021-2024]
213. Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española -Asamblea Provincial de Alicante- [2021-2024]
214. Convenio Colectivo provincial de granada de oficinas y despachos [2021-2024]
215. XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales [2021-2024]
216. VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca [2021-2024]
217. Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco [2021-2024]
218. Convenio Colectivo de Quirón Prevención S.L.U. [2021-2024]
219. Convenio Colectivo de hostelería da provincia de Lugo [2021-2024]
220. Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U [2021-2024]
221. Convenio Colectivo de empresa Prezero S.A.U [2021-2024]
222. Convenio Colectivo de la empresa “Nissan Motor Ibérica, S.A. - centro de trabajo de Ávila” [2021-2024]
223. Convenio Colectivo L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L. [2021-2024]
224. Convenio Colectivo Bunge Ibérica, S.A.U [2021-2024]
225. Convenio Colectivo de cementos Portland Valderrivas, S.A. [2021-2024]
226. Convenio Colectivo detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios [2021-2024]

227. Convenio Colectivo Tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca, S.A. [2021-2024]
228. Convenio Colectivo de ámbito provincial para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca [2021-2024]
229. Convenio Colectivo de Heineken España, S.A. [2021-2024]
230. Convenio Colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga [2021-2024]
231. Convenio Colectivo de la empresa J. García Carrión, S.L.U. [2021-2024]
232. Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat [2021-2024]
233. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L. [2021-2024]
234. Convenio Colectivo de Gureak Marketing S.L.U [2021-2024]
235. Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal [2021-2024]
236. IV Convenio Colectivo de trabajo del ciclo integral del agua Cataluña [2021-2024]
237. Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados. [2021-2024]
238. Convenio Colectivo provincial de comercio de Córdoba [2021-2024]
239. Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante [2021-2024]
240. Convenio Colectivo Provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca [2021-2024]
241. Convenio Colectivo de Asientos de Castilla León, S.L. [2021-2024]
242. Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, [2021-2024]

243. Convenio Colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz [2021-2023]
244. Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón [2021-2023]
245. Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology, S.A. [2021-2023]
246. Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S. A. U. [2021-2023]
247. Convenio Colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios [2021-2023]
248. Convenio Colectivo Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla [2021-2023]
249. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. -Burgos- [2021-2023]
250. Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Galicia S.A., S.L. [2021-2023]
251. Convenio Colectivo de la empresa Adiseo España, S.A. [2021-2023]
252. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. [2021-2023]
253. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.U., [2021-2023]
254. Convenio Colectivo de Refresco Iberia, S.A.U., -centros de trabajo de Oliva y Alcolea- [2021-2023]
255. Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Gibarfred, S.L., [2021-2023]
256. Convenio Colectivo de UTE Miramon 2018. [2021-2023]
257. Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria. [2021-2023]
258. Convenio Colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A.–F.C.C., S.A. Redondela U.T.Y [2021-2023]

259. VII Convenio Colectivo de Supermercados Grupo Eroski [2021-2023]
260. X Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG. [2021-2023]
261. Convenio Colectivo de trabajo del centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. [2021-2023]
262. Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización [2021-2023]
263. Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S.A.U. [2021-2023]
264. Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos [2021-2023]
265. Convenio Colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos [2021-2023]
266. Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. [2021-2023]
267. Convenio Colectivo del sector para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de Granada y provincia [2021-2023]
268. Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. [2021-2022]
269. IV Convenio Colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A.U. - Madrid y Guadalajara- [2021- 2022]
270. Convenio Colectivo Votorantim Cementos España, S.A. y sus trabajadores en el centro de Niebla [2021-2022]
271. Convenio Colectivo Culmarex, S.A. [2021-2022]
272. Convenio Colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. [2021-2022]
273. Conveni Col·lectiu de treball de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona [2021-2022]

274. Convenio Colectivo del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real [2021-2022]
275. Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt [2021-2022]
276. Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. - Factoría de Getafe- [2021-2022]
277. Convenio Colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A. [2021-2022]
278. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja [2021-2022]
279. Convenio Colectivo de Crisnova Vidrio, S.A. [2020-2027]
280. III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center [2020-2026]
281. Convenio Colectivo del Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Playas y Pinares Públicos del Puerto de Santa María [2020-2025]
282. XVI Convenio Colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A. [2020-2025]
283. Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, [2020-2025]
284. Convenio Colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña [2020-2025]
285. Convenio Colectivo do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña [2020-2025]
286. Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, [2020-2024]

287. XVIII Convenio Colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor) [2020-2024]
288. Convenio Colectivo de la empresa Japan Car, S.A. [2020-2024]
289. Convenio Colectivo de la empresa Repsol, S.A. [2020-2024]
290. XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. [2020-2024]
291. III Convenio Colectivo de Enercon Windenergy Spain, S.L. [2020-2024]
292. Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A. [2020-2023]
293. V Convenio Colectivo para el sector de residencias privadas de personas mayores en Galicia [2020-2023]
294. Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria [2020-2023]
295. IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., [2020-2023]
296. Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [2020-2023]
297. Convenio Colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de granada y provincia. [2020-2023]
298. Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete [2020-2022]
299. XI Convenio Colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña [2020-2022]
300. Convenio Colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza [2020-2022]