



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

# **NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.**

**Trabajo a distancia.**

Autor: María José García Sierra

5º Administración y Dirección de Empresas y Derecho

(E3-B)

Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Abril 2021

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>LISTADO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>2</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO II: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO III: EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LAS DIFERENTES FIGURAS Y MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO IV: LA VOLUNTARIEDAD Y LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESARIO.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1La necesaria voluntariedad del trabajo a distancia .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2Formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre trabajador y empresario .....</b>	<b>18</b>
<b>4.3Duración del acuerdo de trabajo a distancia .....</b>	<b>19</b>
<b>4.4Contenido del acuerdo de trabajo a distancia .....</b>	<b>19</b>
<b>4.5Modificación del acuerdo de trabajo a distancia .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO VI: TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN .....</b>	<b>25</b>
<b>CAPITULO VII: NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO VIII: IMPACTO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>CAPITULO IX: CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPITULO X: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>CAPITULO XI: ANEXOS.....</b>	<b>49</b>

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

- Art: Artículo
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- CE: Constitución Española
- Cfr: idea expresada en una obra
- ET: Estatuto de los trabajadores
- Ibid: “en el mismo lugar”
- Id: “en el mismo”
- LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- N°: Número
- OIT: Organización Internacional del trabajo
- Op cit: “en la obra citada”
- RDL: Real Decreto-Ley
- Rec: Recomendación

## **RESUMEN**

En plena crisis económica, sanitaria y social derivada de la COVID-19, el 22 de septiembre de 2020, se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 28/2020, en el que se regula el trabajo a distancia, tras la escasa y obsoleta normativa existente en esta materia hasta la actualidad. Nos encontramos en un momento en que la sociedad exige cambios normativos para poder conjugar la conciliación de la vida familiar y laboral. El trabajo a distancia ha sido una de las herramientas para dar una respuesta sólida a la nueva realidad social y laboral que estamos viviendo. En este trabajo de investigación se pretende analizar la actual situación del trabajo a distancia como una de las claves en el tránsito hacia las nuevas relaciones laborales que nos vamos a encontrar en los próximos años. Nuestro objetivo será exponer la evolución jurídica hasta la nueva base actual, para concluir con el impacto de la reciente normativa en las empresas, en la negociación colectiva y en los medios digitales.

### **Palabras clave**

Trabajo a distancia, Conciliación, Negociación Colectiva, Teletrabajo, Voluntariedad.

## **ABSTRACT**

In the middle of the economic, health and social crisis arising from the COVID-19, on 22nd September, the Royal Decree-Law 28/2020 was published in the BOE, regulating remote working given the existing limited and obsolete legislation in this area. At the present time, society requires normative changes to combine the reconciliation of family and work life. Teleworking is one of the tools which has given a solid response to the new social and work reality of our time. This research paper aims to analyze the current situation of remote working as one of the key aspects which will enable new industrial relations in the coming years. Its objective is to expose the legal developments resulting in the new current basis, to conclude with the impact of recent regulations on companies, collective bargaining, and the digital media.

### **Key words**

Telecommuting, Conciliation, Collective Bargaining, Teleworking, Voluntariness.

## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El impulso del trabajo a distancia tras la pandemia de COVID-19 resulta indiscutible. La crisis sanitaria, económica y social ha reflejado que lo que con anterioridad se implantaba de manera paulatina, y hubiera tardado años en alcanzarse íntegramente, se haya instaurado prácticamente de la noche a la mañana. Mientras que en 2019 tan sólo un 4,8% de los trabajadores prestó servicios a distancia, este último año el 59,7% de las empresas ha establecido este sistema entre sus empleados, tal y como ha quedado reflejado en la Encuesta de Adecco<sup>1</sup>.

Esta crisis ha supuesto la implementación de distintos mecanismos que pretenden tutelar los derechos de las personas trabajadoras ante esta situación excepcional, completamente desconocida hasta el momento. En este trabajo trataremos de analizar en profundidad las medidas que se han llevado a cabo de adaptación del horario en relación con el trabajo a distancia, ante las graves consecuencias económicas y sociales que han resultado de la pandemia. Para ello, conoceremos el umbral que han de superar los trabajadores, así como los diferentes requisitos y premisas, que se deben cumplir para hablar propiamente de trabajo a distancia.

El objetivo principal del trabajo de investigación es proporcionar una visión clara de las distintas situaciones a tener en cuenta en este proceso de transformación que estamos viviendo. Así, hemos de distinguir entre el trabajo a distancia que se está llevando a cabo como medida de contención sanitaria vinculada al Covid-19, el trabajo a distancia que se ha venido desarrollando en los años previos a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia, y el que surja en años posteriores ya sobre la base de esta norma y la nueva realidad.

Para afrontar esta investigación hemos de situarnos en el contexto del caso que nos ocupa. Comenzaremos analizando la delimitación conceptual del trabajo a distancia debido a la transformación sufrida en el último año para evitar la confusión terminológica de los diferentes conceptos. De esta manera, diferenciaremos entre el trabajo a distancia, proveniente del anterior trabajo a domicilio, entendido como aquel en el que el trabajador

---

<sup>1</sup> Adecco Institute., “La adaptación de la empresa española ante la Covid-19”, *The Adecco Group Institute* (disponible en <https://www.adeccoinstitute.es/informes/la-adaptacion-de-la-empresa-espanola-ante-la-covid-19/>; última consulta en 18/02/2021).

presta sus servicios fuera del centro de trabajo, y el teletrabajo como una subespecie dentro de éste. Con ello, se pretende ofrecer una regulación que dé respuesta a diferentes necesidades de prestación de trabajo.

Adicionalmente, nos centraremos en los derechos y obligaciones de la persona trabajadora a distancia. En este contexto, con motivo de la crisis derivada de la COVID-19, las organizaciones laborales están reorganizando sus estrategias empresariales y con ellas las de sus empleados. Especial mención haremos en este punto al supuesto en el que el trabajador solicite trabajar a distancia, siempre que el contenido de la prestación lo permitiese, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. En este caso, analizaremos los diferentes mecanismos a los que se puede acoger el trabajador y atenderemos a cómo los juzgados y tribunales resuelven esta cuestión con la entrada en vigor de la norma. Llegados a este punto destacaremos muy especialmente las ayudas que desde las instituciones públicas se ofrecen para el fomento de la responsabilidad social y como medida de conciliación laboral de las personas trabajadoras en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

De la misma manera, evaluaremos el desarrollo que los convenios colectivos pueden implementar en esta materia, así como su regulación en la actualidad, para contemplar los posibles cambios surgidos tras la crisis sanitaria y económica, y sus posibles líneas de desarrollo en el futuro con respecto a los convenios colectivos de años anteriores.

En última instancia, examinaremos los problemas jurídicos del teletrabajo. En este sentido, incorporaremos un apartado dedicado a el impacto que el trabajo a distancia puede tener en la pequeña, mediana o gran empresa, así como desde la perspectiva del propio trabajador, más específicamente en aquel que teletrabaja, dónde los problemas relativos a la desconexión tecnológica son cada vez más latentes derivando en enfermedades profesionales y graves riesgos.

Una vez hemos determinado el propósito general de esta investigación, procederemos a especificar la metodología seguida en este trabajo. En relación con ésta, se llevará a cabo una revisión de la literatura existente abordando un estudio de los principales autores especializados en la materia objeto de investigación, así como encuestas y estadísticas actuales para extraer las mejores soluciones jurídicas en la actualidad. Inicialmente, se recabó información y datos estadísticos a través de la consulta de distintas fuentes de

conocimiento. Para ello, se acudió al Consejo Económico y Social, dónde se extrajeron las principales fuentes bibliográficas, libros y artículos de revista, a partir de la base de datos proporcionada.

Asimismo, con el fin de centrar el objeto del estudio, la consulta de las fuentes se realizó a través de los recursos electrónicos proporcionados por la biblioteca de la universidad Pontificia de Comillas, dónde se consultaron especialmente las bases de datos de ARANZADI INSTITUCIONES, DIALNET PLUS, así como TIRANT ONLINE, donde se ha ofrecido un libre acceso a diferentes libros, artículos de opinión, tesis y revistas que han enriquecido la investigación, apoyándonos fundamentalmente en palabras clave como trabajo a distancia, conciliación, Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, y teletrabajo. Para poner en contexto el objeto de la investigación se ha dedicado un apartado a las posibles líneas que la representación legal de los trabajadores podría pretender hoy en día en materia de negociación colectiva. Para ello, se ha evaluado el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares anterior al RDL 28/2020 por reflejar, tras un análisis previo comparativo, su obsolescencia en materia de trabajo a distancia, extraído del Boletín Oficial del Estado.

Adicionalmente, se trata de un estudio con una visión muy actual pues se ha tomado como referencia general el RDL 28/2020, de septiembre de 2020, teniéndose en cuenta los cambios y planes más significativos en cuanto a lo que en materia de trabajo a distancia se refiere en el ámbito nacional, para llegar a unas mejores y más recientes conclusiones jurídicas.

En base a la investigación previa y a las conclusiones jurídicas obtenidas en el presente trabajo de fin de grado, se ha querido elaborar un análisis final del impacto surgido tras el RDL 28/2020 y de los efectos que ello ha ocasionado. Para ello, sentada la línea general del trabajo se ha realizado una hipótesis de observación de los campos de actuación de las pequeñas, medianas y grandes empresas en España y la repercusión del trabajo a distancia en las mismas.

## **CAPITULO II: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

En primer lugar, comenzaremos exponiendo la distinción de los conceptos a los que las normas hacen referencia y cómo han evolucionado hasta el RDL 28/20, de 22 de

septiembre, objeto de la investigación. Así, debemos diferenciar el antiguo trabajo a domicilio, del conocido teletrabajo y del trabajo a distancia que pasaremos a analizar.

Según establece el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (en adelante ET) el trabajo a distancia se entiende como “aquél en que la relación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”<sup>2</sup>.

En una aproximación inicial al precepto, hemos de considerar las diferentes cuestiones a analizar a las que se refiere. En primer lugar, se trata de la realización de una actividad de manera preponderante. El segundo término se refiere al lugar en donde dicha actividad pueda ser realizada: que será o bien el domicilio del trabajador, o bien otro lugar elegido por éste. Por último, se establece la alternativa del trabajo a distancia con la actividad presencial en el propio centro de trabajo.

1. El término “preponderante” resulta el más complejo de determinar. Con éste, el legislador busca exceptuar aquellos casos en los que las tareas se desempeñan de manera esporádica o puntual. De este modo, tenemos que comparar la actividad no presencial y con la actividad presencial, para observar, si aquella es superior con respecto a la segunda”<sup>3</sup>, sólo si no lo es hablaremos de trabajo a distancia. Considerándose así, trabajo ocasional aquel que suponga un 30% del mismo al amparo del RDL 28/2020, realizándose el porcentaje del trabajo sobrante en el centro de trabajo propiamente<sup>4</sup>.
2. La segunda condición aborda la cuestión sobre el lugar de realización de la prestación que, como ha quedado reflejado, podrá ser el domicilio u otro lugar expresamente elegido por el trabajador. No podemos confundir pues, el conocido “teletrabajo” que en estas líneas desarrollaremos, con el trabajo a distancia, sino

---

<sup>2</sup> 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. (BOE 24 de octubre de 2015).

<sup>3</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 1, n.1, 2013, p.15

<sup>4</sup> *Ibid.*, p.14



que debemos identificar el trabajo a distancia con “el lugar atípico concreto”<sup>5</sup> por el que el trabajador adopta de forma libre.

Como vemos, no se hace en la definición de trabajo a distancia remisión alguna a el uso propio de las tecnologías. Sólo cuando este instrumento tecnológico sea incorporado hablaremos de teletrabajo<sup>6</sup>. En el Acuerdo Marco Europeo<sup>7</sup> sobre Teletrabajo se define como “una forma de organización y/o de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de los locales de forma regular”, recogiendo en su significado como elemento diferenciador la implementación de las tecnologías y siendo fundamentales los siguientes elementos esenciales: “actividad profesional remunerada”, “descentralización del lugar de trabajo” y la utilización de la tecnología<sup>8</sup>.

Así, y antes de examinar la tercera cuestión que nos atañe, hemos de diferenciar las siguientes modalidades de prestación de trabajo que vienen definidas en el art. 2 RDL 28/2020, de trabajo a distancia:

- Trabajo presencial: como aquél que se desarrolla en el centro de trabajo de la empresa.
- Trabajo a distancia: el desarrollado fuera del centro de trabajo de la empresa, como ha quedado constatado no tiene por qué ser necesariamente en el domicilio del trabajador.

---

<sup>5</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación del...”, *op cit*, p.16

<sup>6</sup> Según Eva M. Mas García la aparición del aumento de estas tecnologías y el desarrollo de internet, tuvo su origen durante los años 80, más en concreto, en Estados Unidos, donde empezó a tener importancia el teletrabajo; cfr. Mas García, E. M. “Teletrabajo: control y registro horario”, *Aranzadi Digital*, n.1, 2020 (BIB 2020\36892), p.2. De esta primera nota deduce Miguel Ángel Purcalla Bonilla la extensión del teletrabajo en muchas profesiones desde asesoría jurídica hasta consultoría y diseños de páginas web entre otros, cfr. Purcalla Bonilla, M. A. y Belzunegui Erasoen, A. “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, *Aranzadi social*, n. 5, 2003, p.1.

<sup>7</sup> El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito en Bruselas el 16 de julio del 2002, ha sido contextualizado por la nueva normativa y permite la aplicación de muchas formas de trabajo a distancia regular y, no únicamente el trabajo a distancia desde el domicilio. Acuerdo Marco Europeo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

<sup>8</sup>Candamio Boutereira, J. J, *Trabajo a distancia y teletrabajo paso a paso adaptado al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, Colex, A Coruña, 2020, p.11

- Teletrabajo: se trata de una modalidad del trabajo a distancia a través de medios informáticos o telemáticos<sup>9</sup>.

Por tanto, no todo trabajo a distancia es necesariamente teletrabajo. Mientras que en el primero no es necesaria la presencia de medios tecnológicos, con lo que ello implica, como por ejemplo a la hora del control por parte del empresario, en el teletrabajo si son imprescindibles los sistemas informáticos, que sí facilitan dicho control. Adicionalmente, en el teletrabajo es necesario regular la desconexión tecnológica que en este trabajo trataremos con posterioridad.

Un trabajador a distancia podrá asimismo elegir de forma libre el lugar en donde desarrollará su trabajo. El teletrabajo consecuentemente se configura, como una “subespecie” del trabajo a distancia<sup>10</sup>.

3. En este punto, nos encontramos con la tercera premisa, esto es, la posibilidad de conjugación del trabajo a distancia con el trabajo presencial en el centro de trabajo, siendo exigible en este caso el requisito de la preponderancia que comentábamos con anterioridad<sup>11</sup>. Decantándose el legislador, por tanto, por una “modalidad compartida”<sup>12</sup> del trabajo a distancia, con el trabajo presencial, en virtud del artículo 13 ET.

Así las cosas, debemos conocer los requisitos que se han de cumplir para hablar propiamente de trabajo a distancia:

- Ha de tratarse de una prestación que no requiera la presencia física de la persona en el centro de trabajo.
- En un período de 3 meses, es necesario que al menos el 30 por 100 de la jornada o más (en cómputo diario, semanal, mensual...) se desarrolle fuera del centro de trabajo.

---

<sup>9</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020)

<sup>10</sup>Exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

<sup>11</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación del...”, *op cit.*, p.20

<sup>12</sup> Sierra Benítez, E, “El trabajo a distancia y el teletrabajo introducción”, *Fiscal y laboral*, n. 278, 2019, p.44

- En términos generales, ha de existir acuerdo entre las partes (voluntariedad), es decir, no puede imponerlo ni el empleador, ni la persona trabajadora; además, en caso de acuerdo, este puede ser reversible.<sup>13</sup>

Si no se supera el umbral del 30 por 100, no nos encontraremos ante un supuesto de trabajo a distancia y no habrá que recoger acuerdo alguno por escrito, pero hay que gestionar bien aquel límite y controlar que no se supere.

Especial mención hay que hacer en el supuesto de que un trabajador solicite trabajar a distancia (siempre que en contenido de la prestación lo permitiese) como medio de conciliación de la vida laboral y familiar o por realizar estudios para la obtención de un título académico o profesional, ya que sí sería factible una solicitud de la persona trabajadora y aquí sí la empresa debería de justificar el motivo para no acceder a la misma (art. 34 E.T). Habrá que atender a cómo resuelven los juzgados y tribunales esta cuestión con la entrada en vigor de esta norma, como veremos a continuación.

### **CAPITULO III: EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LAS DIFERENTES FIGURAS Y MARCO NORMATIVO**

El objeto de este apartado es diferenciar las situaciones existentes en función de la norma, para ello es de carácter esencial analizar la regulación previa y posterior, así como la evolución normativa. En estos términos, hemos de distinguir entre el trabajo a distancia que actualmente se esté llevando en el día a día de las organizaciones como medida de contención sanitaria vinculada al Covid-19, el trabajo a distancia que se venía desarrollando antes de la entrada en vigor del Real-Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia y, por último, el trabajo a distancia aplicándose la nueva normativa que abrirá paso al que surja en años siguientes.

De esta manera, para clarificar el objeto del estudio podemos organizar el marco y la evolución del trabajo a distancia en las siguientes etapas normativas:

#### **1. El trabajo a domicilio y el antiguo art. 13 ET**

---

<sup>13</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020).

El art. 13 del ET regulaba el trabajo a domicilio entendido como una modalidad de relación laboral<sup>14</sup>, en concreto de un contrato especial, manteniéndose regular y sin modificaciones importantes a destacar, hasta el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>15</sup>. En este sentido, entendemos el trabajo a domicilio como aquél desarrollado en el ámbito industrial, principalmente focalizado en el sector de la industria textil, y caracterizado por ser esencialmente manual y artesano. Tuvo su afianzamiento en la segunda mitad del siglo XIX, donde “la mano de obra se deslocalizaba” a las afueras de las ciudades, en pueblos y zonas rurales<sup>16</sup>. Además, en ciertos ámbitos como el la mujer o personas discapacitadas era muy limitado.<sup>17</sup> El trabajo a domicilio se caracterizaba por ser aquella prestación de que se realizaba en el domicilio del trabajador. De esta antigua concepción nos vamos a detener en los siguientes aspectos:

- a) La debilidad del elemento de la dependencia: En primer término, altamente significativa será el debilitamiento de la nota de la dependencia<sup>18</sup>, como consecuencia de esa falta de vigilancia directa del trabajador por parte de la empresa, y el modo en el que se efectúa la elección del lugar donde se lleve a cabo la actividad, que es, completamente libre. Esto reflejará la “debilidad”<sup>19</sup> del término, al no suceder aparentemente una ligazón al empresario. A pesar de ello, que la organización conceda esta libertad al trabajador para distribuir su tiempo, no conlleva necesariamente la falta de indicios para determinar la relación de trabajo a domicilio, aunque muchas veces se ha señalado en contrario, argumentando la falta de jornada u horario de trabajo<sup>20</sup>. La dependencia, por tanto, se presumía con otras evidencias tales como: “la sumisión a las directrices de trabajo de la empresa”, “la existencia de un control de calidad”, “la ausencia de organización propia del trabajador”, esto es, la inexistencia de establecimiento propio, y en última instancia la efectividad de “la titularidad empresarial de los

---

<sup>14</sup> Mella Mendez, L, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015, p.37

<sup>15</sup> Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 de febrero de 2012).

<sup>16</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación...”, *op cit.*, p.2

<sup>17</sup> Mella Mendez, L, “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Mendez, L, Sierra Benítez, E, Caradona Rubert, M.B y Cabeza Pereiro, J, *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolter Kluwer, Madrid, 2017, p.20

<sup>18</sup> Mella Mendez, L, *Trabajo a distancia...*, *op cit.*, p.37.

<sup>19</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación...”, *op cit.*, p.3

<sup>20</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia núm.701/2002, de 14 de mayo. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2021.

medios de producción” así como “la concurrencia del carácter personal del trabajo”<sup>21</sup>. Para un análisis de la dependencia más en profundidad, la jurisprudencia sostiene que en una relación laboral es ésta el “elemento vertebral” que supone en todo caso la prestación del servicio dentro de la organización y dirección del empresario en base a unos indicios de dependencia, antes señalados. No obstante, esta nota puede presentarse en diferentes grados, ampliando el margen de actuación organizativa al trabajador, que le permite tener una mayor libertad.<sup>22</sup>

- b) La igualdad de los derechos: Los antiguos trabajadores a domicilio contaban con los mismos derechos sobre jornada de trabajo y representación colectiva, que los trabajadores ordinarios. El salario, por su parte, era obligatoriamente igual o superior al de un trabajador ordinario, sin dar cabida a distinciones entre trabajo ordinario y trabajo a domicilio, si bien se podía emplear la forma de salario por unidad de obra, según el trabajo realizado.
- c) La formalización: Respecto al modo de formalización del contrato era por escrito y *ad probationem*, pues su incumplimiento no implicaba la exclusión del contrato de trabajo.<sup>23</sup>

## **2. El trabajo a distancia del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, y del Acuerdo Marco Europeo**

El marco normativo inmediatamente anterior al actual trabajo a distancia, se contextualizaba “en una, aparentemente, escasa regulación en nuestra normativa nacional y en el Acuerdo Europeo de trabajo a distancia suscrito en 2002, y revisado posteriormente en 2009, a través del Real Decreto Ley 2/2015 art 13.”<sup>24</sup> El acuerdo tenía como fin primordial la delimitación en el ámbito europeo, de los términos principales de aquellos trabajadores que optaran por la modalidad del teletrabajo, así como la búsqueda de dar una mayor flexibilidad e independencia a los mismos<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Mella Mendez, L, *Trabajo a distancia ...*, *op cit.*, p.37-38

<sup>22</sup> Francis Lefebvre, *Memento social*, Memento Lefebvre, Madrid, 2021.

<sup>23</sup> Mella Mendez, L, *Trabajo a distancia ...*, *op. cit.*, p.43-44

<sup>24</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020, p.9

<sup>25</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia y teletrabajo...*, *op cit.*, p.13

La Organización Internacional del Trabajo, en su convenio sobre el trabajo a domicilio n°177 de la OIT<sup>26</sup>, aprobado en 1996 y vigente desde el 2000<sup>27</sup>, y en la Recomendación sobre el trabajo a domicilio n° 184<sup>28</sup>, se remite al nuevo trabajo a domicilio, planteado bajo la concepción de trabajo a distancia, siendo la voluntariedad el requisito fundamental del precepto. Se trataba de un conjunto de propuestas que buscaban la protección jurídica de los derechos de los trabajadores y sus condiciones de empleabilidad, y no de “una modalidad contractual” como tal.<sup>29</sup>

En los mismos términos, la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó el anterior art.13, que regulaba el tradicional trabajo a domicilio, “adaptando la normativa del C177 OIT”<sup>30</sup> como consecuencia del crecimiento que el uso exhaustivo de las tecnologías había experimentado en los últimos tiempos<sup>31</sup>, y de la urgente necesidad de ampliar su ámbito de actuación. La crisis económica que atravesó nuestro país en 2008 fue otro de los motivos que impulsó la reforma del art.13 ET<sup>32</sup>, ante la necesidad del legislador de introducir en nuestro ordenamiento jurídico una nueva alternativa del trabajo tradicional a través del uso de las nuevas tecnologías.<sup>33</sup>

La reforma trajo consigo numerosos cambios que comentaremos a continuación. El primero supuso la transformación de “trabajo a domicilio” por “trabajo a distancia”, en el que se incorpora, tanto el antiguo precepto, como el teletrabajo, que ya en el ámbito comunitario con el Acuerdo Marco Europeo se había introducido. Además, la nueva definición no menciona expresamente la imprescindible ausencia o falta de vigilancia por parte del empresario, asumiendo así, que podrá tener lugar como ocurre en el caso de los sistemas de vigilancia empresariales en el teletrabajo, entre otros. Tanto los indicios de las notas de dependencia, como la formalización del contrato y reconocimiento de

---

<sup>26</sup> Organización Internacional del trabajo a domicilio, 1996, C177-Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm.177).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

<sup>27</sup> Orsatti, A., “Convenio 177 de OIT sobre trabajo a domicilio: instrumento contra el trabajo tercerizado”, *Relats*, 2016. (disponible en <http://www.relats.org/documentos/EATP.EA.Orsatti7.pdf>; última consulta 6/03/2021).

<sup>28</sup> Organización Internacional del trabajo a domicilio, 1996, Recomendación (rec) n°184 sobre el trabajo a domicilio (núm. 184)

<sup>29</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación...”, *op cit.*, p.5

<sup>30</sup> *Ibid.*, p.9

<sup>31</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia...*, *op cit.*, p.13

<sup>32</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación...”, *op cit.*, p.7

<sup>33</sup> Exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo..., *op cit.*

derechos orientados al principio de igualdad, siguen coincidiendo, si bien serán profundamente ampliados, como estudiaremos<sup>34</sup>. En la exposición de la ley, se manifiesta el teletrabajo como un modelo que permite no solo la flexibilidad personal y familiar de los trabajadores, sino también la productividad de las empresas.<sup>35</sup>

Son muchos los autores que han constatado en los últimos tiempos la insuficiencia en términos jurídicos de aquella reforma, “dejando al contrato de trabajo a domicilio tradicional falto de regulación estricta”.<sup>36</sup> Otros, sin embargo, manifiestan el pensamiento contrario valorando positivamente, en todo caso, los cambios legislativos que tuvieron lugar en el año 2012. Entre estos últimos destacaremos las declaraciones de Lourdes Mella en *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés* proclamando respecto al precepto “esta nueva manera de trabajar puede actuar como un elemento catalizador en orden a impulsar la puesta en marcha de experiencias piloto, así como la redacción de cláusulas en los convenios colectivos o la negociación de acuerdos individuales de teletrabajo”.<sup>37</sup> En efecto, se entendió como una oportunidad de empleo por parte del legislador, tras la grave crisis financiera que tantos desempleos había supuesto.

Así, Godino Reyes explica que a pesar de la escasa regulación existente desde instancias nacionales, las empresas han ido teniendo la iniciativa de impulsarlo “a través de la negociación colectiva completando el contenido del indicado y único precepto legal regulador hasta entonces”<sup>38</sup> como consecuencia de los beneficios que genera en cuanto flexibilidad de los trabajadores y, productividad en el seno de las empresas. Es decir, la norma hace referencia continuamente al desarrollo que los convenios colectivos pueden hacer en esta materia, siendo un elemento de carácter puramente esencial, asunto que pasaremos a comentar con posterioridad.

---

<sup>34</sup> Mella Mendez, L, *op cit.*, p.42-43

<sup>35</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia...*, *op.cit.*, p.13

<sup>36</sup> Sierra Benítez, E, “La nueva regulación...” *op cit.*, p.11

<sup>37</sup> Mella Mendez, L, Sierra Benítez, E, Caradona Rubert, M.B, Cabeza Pereiro, J, “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, Mella Mendez, L, *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolter Kluwer, Madrid, 2017, p.21

<sup>38</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020, p.10

### **3. La COVID 19 y las medidas del 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 2020, la grave situación de crisis sanitaria y estado de alarma originó la generalización del trabajo a distancia y, consecuentemente la extensión de su subespecie, el teletrabajo<sup>39</sup>. En particular, el art 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias hace frente al impacto económico y social del Covid-19<sup>40</sup>, como medida de contención de la expansión de la pandemia mundial, determinando el carácter preferente del trabajo a distancia.

### **4. El actual art. 13 ET y el Real-Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo**

Meses más tarde, y como claro reflejo de la realidad social de nuestro país, ha tenido lugar la “extensión y normalización del trabajo a distancia y la creciente necesidad” para determinar las garantías de las relaciones laborales<sup>41</sup>. Surge en este contexto el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>42</sup>, que entró en vigor concretamente el 13/10/2020, tras haber transcurrido 20 días de su publicación en el BOE, que pasaremos a analizar a continuación.

En la aplicación del mencionado precepto existen diferentes situaciones que se pueden dar en la práctica, así como supuestos anteriores a la promulgación de la norma. En estos casos, la ley prevé diferentes plazos temporales de adaptación que permiten alcanzar y establecer los acuerdos en las empresas, así como la aplicación de la reciente regulación. En este contexto diferenciamos entre:

- I. Supuestos ya existentes fruto de convenios o acuerdos colectivos: puede ocurrir el caso en el que tras perder su vigencia el convenio o acuerdo colectivo, se aplique directamente el RDL 28/2020. También puede darse la situación preexistente en el que no se haya pactado un plazo determinado, en cuyo caso les

---

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 (BOE 18 de marzo de 2020)

<sup>41</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia, op cit.*, p.14

<sup>42</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020).



será aplicable la nueva regulación a partir de el 14/10/2021, es decir, un año después de haber transcurrido su publicación en el BOE. Esta última situación puede derivar también en el acuerdo de las partes de ampliar la vigencia del convenio o del respectivo acuerdo, con el límite, en todo caso, de no superar el máximo de tres años de duración. Tras ese plazo, le será de aplicación la nueva normativa reguladora.

Es importante resaltar que en ninguno de los casos el trabajador perderá los derechos y condiciones que venía disfrutando, si bien habrán de contemplarse en el nuevo acuerdo de trabajo a distancia.

II. Contratos de trabajo a distancia existentes. Aquí distinguimos entre:

- i. Si la relación proviene de un acuerdo o convenio colectivo, en cuyo supuesto se establecerá un plazo máximo de tres meses para formalizar el nuevo acuerdo. Ese plazo comenzará, dependiendo de las circunstancias; desde la pérdida de vigencia del acuerdo, o bien una vez se cumpla un año de su publicación en el BOE o, por último, tras el plazo de ampliación si las partes así hubieran decidido prorrogar el acuerdo, que será como máximo de tres años.
- ii. Si, por el contrario, la relación nace de un acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora, las adaptaciones de formalización del acuerdo tendrán lugar en el plazo de tres meses, desde que resulte de aplicación el RDL. Por lo que no podrá ser superior a la fecha del 14/01/2021<sup>43</sup>.

III. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria: este sería el supuesto de que se esté produciendo trabajo a distancia como medida de contención sanitaria vinculada al Covid-19, en ese caso, se podrá mantener la misma, estando obligada la empresa a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exija el desarrollo del trabajo, así como el mantenimiento que resulte necesario. No obstante, no tendrán la obligación de firmar el acuerdo de trabajo a distancia, aplicándose en su lugar, la normativa laboral ordinaria donde no hay exigibilidad expresa de formalización del acuerdo<sup>44</sup>. Así mismo, hasta el

---

<sup>43</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo*, op cit, p. 123-126

<sup>44</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia*, op cit, p.23

31/01/2021 tendrá esta modalidad carácter preferente como medida de contención de la pandemia.

## **CAPITULO IV: LA VOLUNTARIEDAD Y LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESARIO.**

En el presente apartado abordaremos el contenido de este elemento esencial y los aspectos más importantes de la voluntariedad en el marco normativo donde además analizaremos los elementos principales del acuerdo del trabajo a distancia.

### **4.1 La necesaria voluntariedad del trabajo a distancia**

La regulación del trabajo a distancia se asienta sobre el principio rector de la voluntariedad tal y como establece el art. 5 Real Decreto-ley 28/2020, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y no podrá ser objeto de imposición ni a través “de los poderes de organización y dirección empresarial, ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET)”<sup>45</sup>.

Así, deberá constatarse esa naturaleza voluntaria a través de la suscripción obligatoria de un acuerdo entre las partes antes de que comience el trabajo a distancia y, se exigirá la formalización por escrito, como vemos reflejado en el Anexo I, del presente trabajo donde incorporamos un modelo de pacto.

En relación con la exigibilidad del trabajo a distancia, no podrá ser impuesto en ningún momento por parte de la empresa ni ser reclamado por el trabajador como “un derecho subjetivo al trabajo a distancia”, salvo que el convenio colectivo que sea de aplicación o la legislación lo reconozcan como tal. Sí que existen, sin embargo, una serie de circunstancias en donde cabe dicha exigencia por parte del trabajador, como ocurre por ejemplo en el supuesto contemplado en el art 37.8 ET con las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, cuyo fin último será proteger su dignidad, o como sucede con aquellos trabajadores que sean, a su vez, estudiantes regulares. También puede darse el caso de ejercicio de derecho de conciliación de la vida familiar y laboral al amparo del nuevo art. 34.8 que estudiaremos más adelante<sup>46</sup>. En todos los supuestos descritos, el ET trata de proteger y dar efectividad

---

<sup>45</sup> Heras García, A, “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.452, 2020, p.176

<sup>46</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo, op cit.*, p. 33-34

al ejercicio de los derechos, si bien la empresa podrá denegarlos junto con los motivos que fundamentan la misma, pues en ningún caso hablaremos de un “derecho incondicionado”, sino de un “derecho preferente”<sup>47</sup> a ese ejercicio. Asimismo, ni la solicitud ni la exigencia serán causas suficientes de justificación para la extinción del contrato de trabajo.

Hemos de hacer referencia también a aquellas situaciones en las que alguna de las partes quisiera retornar a la situación previa que se les viniera aplicando. Estamos haciendo mención pues, a la garantía de reversibilidad. La decisión de trabajar presencialmente desde una modalidad de trabajo a distancia será reversible para ambas partes. Sin embargo, en el ejercicio de esta reversibilidad se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo fijado en el acuerdo de trabajo a distancia, apoyándonos en el art. 5.3 y disposición adicional primera del mencionado precepto. Aquí sí que hablaremos de un derecho “para empresa y trabajador, y de cualquiera de las maneras un “derecho condicionado”<sup>48</sup>. Por consiguiente, será de gran importancia la fijación de los términos principales que garantizan la reversibilidad, para que ante cualquier circunstancia, la empresa no devenga en una situación controvertida entre sus empleados. Esto es, los plazos mínimos, situaciones condicionadas a una vuelta urgente por causas mayores, u otros supuestos de reversibilidad que se encuentran contemplados en la negociación colectiva de la empresa<sup>49</sup>.

Este derecho no se extiende, en cambio, a los trabajadores que desde el comienzo de la relación laboral fueran contratados para prestar servicios a distancia, puesto que el RDL les otorga prioridad o preferencia para ocupar estos puestos de trabajo<sup>50</sup>.

#### **4.2 Formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre trabajador y empresario**

El acuerdo se podrá incorporar al contrato de trabajo tanto inicialmente, como de forma sobrevenida, sin que conlleve el nacimiento de una nueva relación contractual, pudiendo ser integrado cuando la relación laboral ya ha nacido,<sup>51</sup> fruto de una decisión voluntaria

---

<sup>47</sup> Heras García, A, “Análisis de la nueva...”, *op cit.*, p.176

<sup>48</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, p. 35.

<sup>49</sup> Heras García, A, “Análisis de la nueva...” *op cit.*, p.178

<sup>50</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, *op cit.*, p. 47

<sup>51</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia*, *op cit.*, p.16

de las partes, que, en todo caso, no altera su estatus laboral<sup>52</sup>. De cualquier manera, se entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del acuerdo, en un plazo de diez días. Así, se evaluará su eficacia, y de ser válida, se expedirá a la oficina de empleo. En caso de inexistencia de la representación laboral, será necesario, del mismo modo, su remisión a la oficina de empleo. El incumplimiento del trámite será sancionable conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social<sup>53</sup>.

#### **4.3 Duración del acuerdo de trabajo a distancia**

Es importante también que en el acuerdo se recoja la duración del trabajo a distancia, estando sujeto a los plazos que el convenio o acuerdo colectivo haya establecido tal y como queda determinado en la disposición adicional primera del Real-decreto ley. Esta duración será, en cualquier caso, la pactada en los términos del convenio o acuerdo aplicable. El objeto explícito de este criterio regulatorio se encuentra en el ejercicio que, tanto la empresa, como el trabajador, podrá ejercer para extinguir el acuerdo antes de que el plazo acordado haya finalizado. Así las cosas, si es el trabajador quien lo ejerce, tendrá esta la obligación de avisar a la empresa con una antelación determinada en el convenio o acuerdo de trabajo a distancia. En el otro supuesto, las empresas podrán alegar otros motivos, acogiéndose por ejemplo a razones productivas u organizativas empresariales, entre otras<sup>54</sup>.

#### **4.4 Contenido del acuerdo de trabajo a distancia**

El art. 7 del Real Decreto-ley 28-2020, de 22 de septiembre, determinará los puntos que como mínimo y con carácter obligatorio, ha de contener el acuerdo, teniendo en cuenta que dependiendo del convenio colectivo podrán ser ampliados. Entre ellos, siguiendo el orden de la ley se encuentran:

- Inventario de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad (incluyendo consumibles y elementos muebles), así como período de renovación de cada elemento. El trabajador tendrá derecho también a la dotación y mantenimiento de los medios facilitados. Todo ello implicará una formulación por escrito con todas las especificaciones que se prevean.

---

<sup>52</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de ...*, op cit., p. 32

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 37-38

<sup>54</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia... op cit.*, p.30

- Gastos que pudiera tener y forma de la cuantificación de la compensación que, obligatoriamente, ha de abonar la empresa, así como momento y forma en que se realizará. Nada dice la norma acerca de los gastos de la luz o las redes como internet, por lo que serán los acuerdos y convenios colectivos los que suplan ese vacío legal. Con ello, se quiere evitar que los trabajadores sean los encargados de hacer frente a los gastos que puedan incurrir con motivo de la prestación laboral.
- Horario. Es infrecuente encontrar en los convenios colectivos los horarios laborales, derivando esto en problemas de desconexión digital que veremos más adelante. En todo caso resulta relevante que el horario se someta al registro horario de conformidad con el art. 34.9 ET<sup>55</sup>, en donde se determinará: “el sistema para el registro horario” que será en cualquier caso diferente en función de la empresa y que deberá reflejar el comienzo y fin de la jornada laboral, los descansos y cualquier otra medida de registro.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, siendo este último superior siempre al 30% del tiempo de trabajo efectivo.
- Centro de trabajo al que se queda adscrito, esto es “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”<sup>56</sup>, y que tendrá respecto al trabajador a distancia una serie de obligaciones a cumplimentar.
- Lugar en que la persona trabajadora desarrollará su actividad a distancia, que quedará reflejado por escrito.
- Plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, que se podrá fijar en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia, dependiendo del sector y de la regulación que exista en el mismo.
- Medios de control de la empresa. En este punto, las empresas podrán imponer a los trabajadores las medidas de vigilancia que consideren, con el límite de no dañar la libertad del empleado, en virtud del derecho a la intimidad del art. 17 del RDL
- Procedimientos que se han de seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el desarrollo de la actividad a distancia.

---

<sup>55</sup> Artículo 34.9 ET

<sup>56</sup> Artículo 1.5 ET

- Instrucciones sobre protección de datos, en las que han de haber participado los representantes legales de los trabajadores, al amparo de la nueva Ley de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales<sup>57</sup>. Destacamos muy especialmente el derecho a la intimidad y uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87 LOPDGDD)<sup>58</sup>, el derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD y en el art. 18 del RDL), el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 LOPDGDD), el derecho a la intimidad con el uso de métodos de geolocalización (art. 90 LOPDGDD) y, por último, derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91 LOPDGDD).
- Y, por otro lado, instrucciones en materia de seguridad de la información, previa información a los representantes. La infracción por parte de los trabajadores de su deber de confidencialidad supondrá la imposición de sanciones laborales por incumplimiento grave y culposo del mismo.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia, que será, en cualquier caso, en los términos pactados en el convenio o acuerdo aplicable, a los que ya nos hemos referido.<sup>59</sup>.

Además, se podrán incorporar también cláusulas adicionales como:

- Iniciativas de sociabilidad. Desde un primer momento, la empresa fomentará la sociabilidad de los trabajadores, con sesiones de trabajo o encuentros establecidos de manera periódica a través de los recursos digitales proporcionados<sup>60</sup>.
- Salud y prevención de riesgos físicos y psíquicos laborales, donde entran en conflicto: el derecho a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE) y el derecho a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (art. 15)<sup>61</sup>. Por ello, se podrá acordar la admisión de la “responsabilidad compartida” en el cumplimiento de la normativa reguladora de salud y protección en materia de seguridad, entre la empresa y los trabajadores a distancia. Con tal fin, la empresa proporcionará a los trabajadores la información sobre los requisitos que han de

---

<sup>57</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales

<sup>58</sup> Art. 87 LOPDGDD

<sup>59</sup> Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia... op cit.*, p. 23-30

<sup>60</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, op cit., p. 44

<sup>61</sup> Heras García, A, “Análisis de la nueva regulación...”, *op cit.*, p.189

cumplimentar y los posibles riesgos que pueden asumir. Es común en este aspecto, cursos formativos sobre “pantallas de visualización”. Por lo demás, la empresa deberá evaluar la zona habilitada con visitas de inspección consensuadas por el trabajador, para prevenir los riesgos laborales<sup>62</sup>. Si el trabajador no concediera el permiso, la evaluación podrá ejecutarse en base a la información recopilada por parte de la persona trabajadora, siguiendo unas órdenes previas y guiadas de empresa<sup>63</sup>, de acuerdo con el art. 16.2 del mencionado precepto.

#### **4.5 Modificación del acuerdo de trabajo a distancia**

Las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia podrán ser objeto de modificación mediante acuerdo bilateral entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose el nuevo acuerdo por escrito, y siendo obligatoria su comunicación a la representación legal de los trabajadores.<sup>64</sup> El acuerdo modificativo podrá serlo únicamente de aquellas condiciones que entran dentro del marco contractual de trabajo a distancia, y no de cualquier otra.

El art. 8 del RDL abarca todo tipo de modificaciones, siendo posiblemente “los cambios de lugar de trabajo a distancia”, “los horarios de trabajo”, así como “la proporción de presencialidad” en los centros, las modificaciones más habituales que hacen uso de este cauce normativo. Haciendo referencia a la última, cabría distinguir entre los trabajadores cuya prestación inicial era presencial, y los que comienzan de esta manera directamente. En este supuesto, hemos de estar a la existencia de una vacante física, en cuyo caso la preferencia está garantizada con el objetivo de amparar a aquellos que inician su actividad laboral, al tener una menor capacidad negociadora dentro del centro<sup>65</sup>.

### **CAPITULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Antes de exponer los derechos y obligaciones que en materia de trabajo a distancia tienen los trabajadores, hemos de señalar que estos se posicionan como derechos vinculados a la dignidad de la persona. Así, se extiende a la esfera de los derechos inherentes a la misma, naciendo de este modo otros derechos tales como el derecho a la protección del

---

<sup>62</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo op cit.*, p. 44

<sup>63</sup> Artículo 16.2 RDL

<sup>64</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020)

<sup>65</sup> Heras García, A, “Análisis de la nueva ...” *op cit.*, p.178

acoso sexual, psicológico o de otras formas de discriminación<sup>66</sup>. Para Canessa tendrán que ir ligados con una serie de obligaciones estatales que garanticen y aseguren su implementación<sup>67</sup>. Asimismo, las empresas asumen otras obligaciones como resultado del cumplimiento de estos derechos en la relación laboral, que pasaremos a desarrollar.

Hemos de subrayar que los trabajadores que prestan servicios a distancia gozan de los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa salvo aquellos que sean inherentes a la persona trabajadora. Adicionalmente, la igualdad de derechos entre ambos grupos se extenderá a los derechos de conciliación, corresponsabilidad y adaptación de jornada (art. 34.8 ET) que pasaremos a comentar en el apartado siguiente. En una aproximación inicial al precepto que lo regula, no informar a los trabajadores que prestan servicios a distancia sobre las vacantes de la empresa constituirá una infracción leve en materia de relaciones laborales individuales y colectivas al amparo del art. 6.5 LISOS. Asimismo, las dificultades técnicas o de cualquier otro tipo que pudieran producirse, especialmente en el teletrabajo, no serán en ningún caso, causa de modificación de las condiciones pactadas para la persona trabajadora.

Así las cosas, las empresas tendrán la obligación de (RDL 28/2020 art. 4):

1. Prevenir y evitar cualquier discriminación de las personas trabajadoras a distancia.
2. Deben tomar en consideración a los trabajadores a distancia para la implementación y medidas de planes de igualdad.
3. Están obligadas a tener en cuenta las particulares circunstancias del trabajador a distancia para la evaluación y aplicación de medidas contra el acoso sexual por razón de género, por causa discriminatoria y laboral con el fin de garantizar los derechos socio-laborales de estas personas.

En los términos previstos por la nueva normativa (RDL 28/2020), los trabajadores tienen los siguientes derechos:

1. **Carrera profesional** (art.9 y 10 RDL 28/2020; Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo 16-07-02 art. 10): el trabajador que presta servicios a distancia tendrá

---

<sup>66</sup> Patlán, P., “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *Ciencia ergo-sum*, vol. 23, n. 2, 2016, p.123

<sup>67</sup> Canessa Montejo, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*. Universidad Carlos III de Madrid. Getafe, 2006.



derecho a la formación y a la promoción profesional en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores del centro al que estén adscritos. Además, se les deberá informar sobre las posibilidades de ascenso que se produzcan.

2. **Salario** (art.4 RDL 28/2020): el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución que le corresponda por pertenecer a un grupo profesional o puesto de trabajo, según su nivel y las funciones que le hayan sido encomendadas. La obligación de retribución de hora extraordinaria será la misma a la del tiempo de trabajo realizado fuera del mismo con independencia de que el trabajo se preste presencialmente o mediante teletrabajo.
3. **Tiempo de trabajo** (art. 13 y 14 del RDL 28/2020): El precepto ha introducido en este sentido el derecho al horario flexible bajo los términos de la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Por su parte, el derecho al registro horario adecuado deberá reflejar, en todo caso, la franja horaria de inicio y finalización de la jornada en los términos previstos en el art. 34.9 ET. La empresa, por otro lado, tendrá la responsabilidad de registrar la jornada del trabajador diariamente, entregando al trabajador el informe que lo recoja. Sentado lo anterior, los límites de jornada y descansos deberán ser respetados en garantía del cumplimiento de los límites antes expuestos y el derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud.

El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos fundamentales del trabajador sobre los que la empresa no podrá intervenir en contra de los trabajadores, pudiendo incluso ser rechazado su ejercicio por los propios trabajadores. No obstante, no se considera incursión del espacio protegido bajo el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio el control del ejercicio laboral a distancia por medio de los instrumentos de validación a través de la conexión a la intranet empresarial en la red.

4. **Derechos colectivos** (art. 19 RDL 28/2020; Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo 16-7-02 art.11): Los trabajadores a distancia gozan en igualdad de condiciones de los mismos derechos colectivos que los trabajadores que prestan su servicio en el centro de trabajo. La comunicación entre representantes legales y el resto de los trabajadores con los trabajadores a distancia, como veremos en el apartado referente a la negociación colectiva, a de estar garantizada, en todo caso, en salvaguardia de sus intereses de carácter laboral.

5. **Seguridad y salud** (art. 15 y art.16 RDL 28/2020; Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo 16-7-02 art.8): los trabajadores a distancia tienen derecho a la protección en materia de salud y seguridad según lo establecido en la LPRL. Se deberán tener en cuenta los riesgos que por sus propias características presenta el trabajo a distancia. En este contexto, al amparo del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo se prevé el acceso al lugar del teletrabajo a los representantes de los trabajadores y las autoridades en aras a comprobar que el espacio cumple las normas de salud y seguridad. Si fuere el domicilio el lugar de teletrabajo, el trabajador a distancia deberá otorgar su consentimiento tras la notificación previa.
6. **Uso de medios digitales** (art. 17 y 18 RDL 28/2020): El trabajador tendrá derecho a la desconexión de los medios tecnológicos de comunicación empresarial, así como al derecho a la intimidad y a la protección de datos. Adicionalmente, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ejecuta algunas recomendaciones a empresas y trabajadores en orden a alcanzar la protección de los datos personales tales como proteger la información en los espacios de red autorizados o configurar cada cierto tiempo los equipos y dispositivos utilizados en la actividad.
7. **Control empresarial** (art. 20 a 22 RDL 28/2020): los trabajadores que prestan servicios a distancia deberán seguir las instrucciones sobre protección de datos, seguridad de la información y uso de equipos informáticos que la empresa haya establecido. Con todo ello, la empresa podrá aplicar las medidas de vigilancia que considere con el fin de comprobar que el trabajador cumple con las obligaciones laborales que le han sido encomendadas<sup>68</sup>.

## **CAPITULO VI: TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN**

Actualmente los cambios organizativos originados en el seno de las empresas han dado pie a el rediseño de los recursos y la forma de organizarse en las empresas. En la misma línea, la conciliación de la vida familiar y laboral actúa como herramienta de

---

<sup>68</sup> Francis Lefebvre, *Memento social*, Memento Lefebvre, Madrid, 2021.

aprovechamiento de los recursos potenciales de toda la plantilla, así como de garantía de igualdad entre hombres y mujeres<sup>69</sup>.

Antes de analizar de manera exhaustiva la relación que las herramientas de trabajo a distancia pueden tener con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, hemos de conocer los mecanismos de conciliación existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Siguiendo a Guillermo E. Rodríguez los clasificaremos distinguiendo entre los denominados “derechos de ausencia” como son “el permiso por cuidado del lactante (art 37.4 ET); la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 ET); la excedencia para el cuidado de los hijos (art 46.3 ET); la suspensión del contrato por nacimiento (art 48.4 ET)” y, los “derechos de presencia” del art. 34.8 ET de solicitar adaptaciones de tiempo y otras condiciones de trabajo. Las diferencias entre ambos conceptos, aunque notables, permite su convivencia en el mismo período de tiempo.

El término “derechos de presencia” resulta muy importante en la actualidad. El legislador se refiere a éstos calificándolos como derechos “individuales” e “intransferibles y, en parte, obligatorios” impulsando la corresponsabilidad de los derechos de conciliación “en igualdad de condiciones e igual intensidad”. El autor declara, por tanto, que para que el ejercicio del derecho sea completamente válido, y exceptuando los casos en los que resulte obligatorio, ha de ser un derecho que ofrezcan las empresas de manera igualitaria tanto para hombres como mujeres. A diferencia de lo que ocurría con anterioridad, donde las trabajadoras eran las que veían su tiempo de trabajo reducido para ocuparse de las tareas domésticas, repercutiendo significativamente en la mayoría de las ocasiones, en una merma de su salario y en el desarrollo de su carrera profesional<sup>70</sup>. Los antiguos derechos de conciliación promovían que las mujeres se hicieran cargo de las responsabilidades familiares, donde se incitaba “su vuelta al hogar, reponiendo el *status quo* con excedencias familiares voluntarias, dotes por matrimonio, o con límites de jornada para atender el hogar o al hijo recién nacido”.<sup>71</sup> Con las nuevas previsiones se

---

<sup>69</sup> Fundación mujeres., “Conciliación de la vida familiar y personal”. *Ministerio de igualdad y empresas asesoramiento para la igualdad*, 2010. (disponible en: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>; última consulta 7/10/2021).

<sup>70</sup> Rodríguez Pastor, G.E, *Adaptación de la jornada de trabajo o en forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.16-18

<sup>71</sup> Nuñez- Cortes Contreras, P, *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*, Dykinson, Madrid, 2019, p.13

busca, en cambio, todo lo contrario: alcanzar no sólo el máximo disfrute de su ejercicio, sino también garantizar la igualdad de los sexos.

De este modo, si el trabajador únicamente persigue una reducción de jornada diaria, dentro de los límites previstos y ajustándose sus peticiones a su último interés hablaremos de una solicitud enmarcada al amparo del art. 37.6 ET. Si, por el contrario, las mismas van “más allá del módulo diario, con cambios de horario o de turno”<sup>72</sup> deberemos acudir a las pretensiones específicas del art. 34.8 ET. Así mismo, podemos señalar que a diferencia de lo que ocurre en el art. 34.8 ET, las garantías de reducción de jornada previstas en el art. 37.6 ET conllevan una disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella<sup>73</sup>. En contraposición a lo que ocurre en el otro supuesto, en donde se podrá adaptar la jornada sin reducción implícita de la misma, y consecuentemente, sin merma de salario.

Parece relevante significar en este punto la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 13 de junio de 2008<sup>74</sup>, donde con fecha de 29 de abril de 2005 el Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Granollers desestima la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Sofía contra Caprabo, S.A., en la que la demandante solicitó a la empresa la asignación de un horario que le permitiese conciliar su vida familiar y laboral en atención a su situación personal del cuidado de su hijo menor fruto de su unión con Sr. Clemente, del que en septiembre de 2003 se separó. La trabajadora ya había pedido en marzo de 2003 reducción de jornada por guarda legal, que tras ser reconocida por la empresa el 1 de junio de ese mismo año, volvió de nuevo al horario establecido el 13 de octubre de 2003. La empresa denegó a la trabajadora elegir su horario al no encontrarse en situación de jornada reducida apoyándose en las previsiones del art. 37.6 del ET. La demandante recurrió la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que reconoció su pretensión, pero el TS desestima la misma fundamentando que no se puede efectuar una interpretación extensiva del art.37.5 y 6 del ET, pues si bien se reconoce en el precepto a la persona trabajadora a establecer su horario habrá de ir vinculado a una reducción de jornada, con la merma por tanto de sus retribuciones. En el mismo sentido, el art. 34.8 ET

---

<sup>72</sup> López Álvarez, M.J, *Jornada laboral control, horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*, Francis Lefebvre, Madrid, 2019, p.31

<sup>73</sup> Artículo 37.5 ET

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Social) núm.897/2007, de 13 de junio de 2008. [versión electrónica-base de datos Memento Lefebvre]. Fecha de última consulta: 9/04/2021.

que ahora abordaremos establece la posibilidad del trabajador de adoptar la jornada condicionado a lo que en negociación colectiva o en el acuerdo se pacte que no existe en caso de autos, sino estaríamos hablando de un cambio de horario por decisión unilateral del trabajador<sup>75</sup>.

Así, la nueva redacción del apartado 8 del artículo 34 dispone lo siguiente: “8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”<sup>76</sup>. Su consagración se rige, por tanto, como “derecho a solicitar una medida de conciliación”. Es decir, el trabajador cuenta ahora con un derecho que le permite la solicitud de una petición formal acerca de la conciliación familiar y laboral, y que este derecho se ejerza de manera completamente efectiva, tratándose así de un derecho “incondicionado” a este ejercicio<sup>77</sup>. Nos estamos refiriendo, por tanto, a una solicitud, y no a un “derecho a la adaptación en trabajo a distancia”, como si se da por ejemplo en el caso del “Plan MECUIDA<sup>78</sup>”, que más adelante trataremos<sup>79</sup>.

Como se aprecia en la redacción del artículo, se ha puesto de manifiesto la posibilidad de incluir en la adaptación de la jornada de trabajo diferentes medios o variantes, que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, comprendiendo entre otras, la

---

<sup>75</sup> En este sentido, M<sup>a</sup> Belen Fernández en “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares” expone que en una sociedad antigua serán obligatorias estas medidas para conseguir un mejor equilibrio en la conciliación de la vida familiar y laboral; cfr. Fernández Collados, M.B., “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.168, 2014, p.2. Mientras que Yolanda Sánchez-Urán afirma la importancia de lograr la igualdad efectiva mediante la mejora de las condiciones que únicamente son otorgadas a través de estos mecanismos; cfr. Sánchez-Urán Azaña, Y., “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, n.155, 2012, p.2. Sólo así se llegará a la igualdad de oportunidades y de trato ante ya una urgente necesidad; cfr. Barrios Baudor, G.L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.9, 2019, p.9

<sup>76</sup> Artículo 34.8 ET

<sup>77</sup> Rodríguez Pastor, G.E, *Adaptación de la jornada... op cit.*, pp.31

<sup>78</sup> El Plan MECUIDA configura los derechos de adaptación y reducción de jornada de la ley para cubrir situaciones excepcionales motivadas por el COVID-19 para evitar que la persona trabajadora se vea afectada negativamente en la prestación de servicios.

<sup>79</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, *op cit.*, p. 21

alternativa de la prestación del trabajo a distancia. Es importante señalar que, se habrán de atender a razones objetivas y proporcionadas con la persona trabajadora y la capacidad productiva de la empresa, vinculadas a una necesidad de adaptación efectiva asociada a la conciliación laboral y familiar de la vida del trabajador.

Es altamente significativo en este contexto, los términos que los representantes legales de los trabajadores y los representantes legales de las empresas pacten en la negociación colectiva para su efectividad, ya que, si bien se admitirá un período de negociación de solicitud, que será como máximo de treinta días, la empresa posteriormente podrá optar por aceptarla, o bien, plantear una propuesta alternativa a la petición, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, o como última alternativa, no acceder a la misma, en cuyo caso estará obligada a justificar el motivo apoyándose en razones objetivas. Por su parte, en caso de no existir convenio colectivo, se abrirá, de igual manera, un proceso de negociación de treinta días, que finalizará con una solicitud motivada<sup>80</sup>.

Con esto, cabe preguntarnos si estos casos de trabajo a distancia y conciliación quedan sujetos al RDL 28/2020 o, por el contrario, al margen del nuevo marco regulatorio. No puede negarse como el trabajo a distancia y su sub-especie, el teletrabajo, favorecen a la optimización del tiempo, a la organización del trabajo, y, por ende, a una posible mejor conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo, no fue la vinculación de ambos conceptos el principal propósito de la reforma de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Muchos han sido los autores, los que se han pronunciado en contra de relación ambos de preceptos, entre ellos Martín Godino exponiendo que “el teletrabajo no es ni debe ser un instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral con mucho que pueda ser, de alguna manera, una consecuencia lógica de su uso, pero como digo, de ninguna manera su finalidad principal como mecanismo de conciliación de la vida laboral y familiar.<sup>81</sup>” Así mismo, y al igual que ocurrió con la reforma del 2012, el RDL 28/2020 no determina en ningún caso la vinculación directa del trabajo a distancia con la conciliación. Si bien podemos hablar de herramientas de trabajo a distancia, que se pueden llegar a relacionar con la titularidad de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, como ocurre por el cauce normativo del art. 34.8 ET<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> *Ibid.*, p. 21-22

<sup>81</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, *op cit.*, p. 19

<sup>82</sup> *Ibid.*, p. 28

A todo lo anterior se suma, el mencionado “Plan MECUIDA” derivado de la crisis sanitaria del COVID-19, que en un principio encontró regulación en el art. 6 del RDL 8/2020<sup>83</sup>, aunque ha sido objeto de prórroga hasta que el RDL 28/2020 en su disposición adicional tercera, lo ampliara también hasta el 31/01/2021. El “Plan MECUIDA” prevé el derecho de adaptación de jornada o reducción de esta, y “coexistirá” durante unos meses con el art. 34.8 ET, dejando al libre arbitrio de los trabajadores optar por una u otra vía de conciliación. Si bien es necesario recalcar que el “Plan MECUIDA” ofrece una garantía con un carácter más sólido que el que ofrece el art. 34.8 ET, pues se trata de un “derecho a acceder”, o lo que es lo mismo, se entiende que el acceso es más factible, en contraposición a lo que ocurría con la vía normativa del art.34.8 ET, donde se requiere previamente la solicitud de la adaptación, que podrá o no ser aceptada, como ya ha quedado constatado.<sup>84</sup>

Por su parte, podrán acceder a esta regulación las personas que cumplan los requisitos excepcionales de contención sanitaria frente a el COVID-19. El apartado primero del art.6 del RDL 8/2020 así lo establece:

- Respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares hasta el segundo grado de la persona de la persona trabajadora, que como consecuencia del COVID-19, necesiten cuidado.
- Cuando se den medidas adoptadas por parte de las autoridades gubernamentales que impliquen el cierre de centros educativos o de otro tipo, que precisen de la atención de la persona trabajadora.
- Cuando se de aquella situación en la que el cuidador del cónyuge o del familiar hasta el segundo grado, no pueda hacerla con motivo del COVID-19.<sup>85</sup>

El derecho de adaptación podrá referirse a la prestación de trabajo a distancia, o cualquier otra modalidad que permita el reparto del tiempo de la jornada de trabajo, siendo las medidas implantadas temporales a la duración del COVID-19<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> Artículo 6 RDL 8/2020

<sup>84</sup> Rodríguez Pastor, G.E, *Adaptación de la jornada de trabajo o en forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.32

<sup>85</sup> Artículo 6 del RDL 8/2020, *op cit*

<sup>86</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, *op cit.*, p. 27

Como ya ha quedado expuesto con anterioridad, existen en el ámbito de la Comunidad de Madrid ayudas implementadas desde la Consejería para el impulso de la responsabilidad social y la conciliación laboral cuyo fin es precisamente fomentar la promoción efectiva del trabajo a distancia como medida de conciliación en atención a los intereses organizativos empresariales. El programa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal consiste en fomentar el teletrabajo y la flexibilidad horaria mediante subvenciones económicas. En la misma línea, se subvencionará el 75% del coste total de la compra de equipamiento electrónico cuando así sea requerido por las condiciones específicas del teletrabajo. Asimismo, la solicitud se formalizará a través de medios electrónicos dentro del plazo de tres meses desde que se realice la actividad objeto de subvención y del plazo de un mes desde la publicación de este acuerdo para aquellas empresas que hayan hecho uso de los equipos informáticos para establecer el teletrabajo en el seno de su organización durante el año 2020.

Los beneficiarios de esta ayuda serán tanto los trabajadores autónomos o por cuenta propia, como las pequeñas empresas y las sociedades civiles con personalidad jurídica propia que cuenten con hasta cincuenta trabajadores, y un balance no superior a los 10 millones de euros. Los beneficiarios sujetos bajo este programa de ayuda han de realizar su actividad en la Comunidad de Madrid y cumplir con las obligaciones tributarias con la Administración del Estado y la Comunidad de Madrid y la Seguridad Social. Conforme regula el art. 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los beneficiarios quedarán sujetos del mismo modo a las obligaciones previstas en el precepto. Adicionalmente, se deberá formalizar o bien un acuerdo de flexibilidad horaria o teletrabajo con un trabajador perteneciente a la empresa, o contratar personal nuevo en la modalidad de teletrabajo, siendo la jornada de trabajo el 75% de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Estos acuerdos de teletrabajo o de flexibilidad horaria respetarán, en todo caso, lo dispuesto en la normativa existente y tendrán una duración de al menos un año. Asimismo, el incentivo será de 2.500 euros por cada trabajador con acuerdo individual de teletrabajo formalizado, siendo el importe máximo de 10.000 euros por empresa. Por otro lado, el incentivo será de 2.500 euros por persona trabajadora para el caso de flexibilidad horaria con un límite por empresa del mismo importe que el caso anterior.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup>Punto de Acceso General Administración Electrónica., “Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral”, Boletín Oficial del Estado, 2021 ( disponible en



Sentado lo anterior, podemos deducir una tendencia por la implementación de medidas del fomento por parte de las instituciones públicas de este tipo de ayudas que promueven en todo caso la conciliación de la vida familiar y laboral con el objeto de facilitar a las empresas con menos medios o recursos la promoción de la modalidad del trabajo a distancia, más aún tras la crisis sanitaria aún vigente donde se ha tenido que reorganizar la estructura empresarial e intereses de muchas organizaciones.

## **CAPITULO VII: NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Antes de nada, hemos de comenzar recordando que la negociación colectiva es el acuerdo en el que se regula una relación laboral entre trabajadores y empresa mediante un convenio colectivo. A lo largo de los años, y como último fin de defender este derecho ha sido objeto de regulación por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, Manuel Alonso García lo define como aquel procedimiento en el que se pone fin a un conflicto o se cumple con alguna de las pretensiones de las partes donde se regulan las condiciones de trabajo y de empleo<sup>88</sup>. Adicionalmente, se encuentra regulado en la CE lo cual refleja su aplicabilidad eficaz e inmediata, reconociéndose el poder de autonomía colectiva a los representantes legales de los trabajadores.

En materia de trabajo a distancia, la norma hace referencia continuamente al desarrollo que los convenios colectivos pueden hacer en este ámbito. De hecho, es esta nueva normativa la que confiere el desarrollo fundamental a la negociación colectiva para esta forma de trabajo a distancia, que constituye un instrumento necesario tal y como estipula la Exposición de Motivos del RDL 28/2020, con el objeto de “completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, construyendo criterios propios”. Así las cosas, en el RDL 28/2020 se remite a la negociación colectiva en determinadas materias específicas, como es en los supuestos de “criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad de trabajo, la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación como la propia compensación de gastos o el contenido del acuerdo, e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de

---

[https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_ConvocaPrestac\\_FA&cid=1354741620797&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM\\_ConvocaPrestac\\_FA/PSAE\\_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411](https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354741620797&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM_ConvocaPrestac_FA/PSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411); última consulta 11/04/2021).

<sup>88</sup> García Manuel, A., *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1980, p.676

especificar en sectores profesionales lo que se considera trabajo a distancia”, tal y como pasaremos a comentar en el próximo apartado.

Así mismo, también en los acuerdos de trabajo a distancia y de las obligaciones formales vinculadas al mismo, a los que se refiere el Capítulo II del RDL 28/2020, existe una remisión directa a la negociación colectiva en “el procedimiento y criterios que deben de seguirse, siempre con evitación de la perpetuación de los roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.”

Sentado lo anterior, procederemos a analizar el contenido que la negociación colectiva alcanza en cuanto al trabajo a distancia, y como ha variado tras la nueva aplicación del RDL 28/2020. Con carácter previo al RDL 28/2020, el desarrollo de trabajo a distancia en cuanto a cuestiones tan relevantes como la voluntariedad y la subordinación, apenas se regulaba en la negociación colectiva del sector de actividad. Fundamentalmente eran los convenios de empresa, con prioridad de aplicación respecto a determinadas condiciones de trabajo los que desarrollaban su regulación. Ahora bien, actualmente, tras la entrada en vigor del RDL la prioridad ha cambiado, cobrando mayor fuerza los convenios franja, limitados a su ámbito de aplicación, al desarrollarse como los más adecuados para la regulación y desarrollo de las materias más relevantes del trabajo a distancia, pues con ellos existe un interés diferenciado del resto de convenios colectivos laborales. En cualquiera de los casos, empresarial o sectorial, la negociación colectiva puede y hace mucho al margen de la propia normativa, en materias que apenas han sido contempladas por la misma.

La disposición adicional I del RDL habilita a la propia negociación colectiva, a través de acuerdos o convenios colectivos, la posibilidad de resolución de conflictos de intereses entre trabajadores y empresa, así como problemas estructurales de empleo, contemplando condiciones no previstas hasta el momento en el desarrollo de la normativa actual. Esto no solo beneficiará a la empresa, que verá sus costes significativamente reducidos, sino también a los empleados de esta que se verán favorecidos por unas condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral mayores. Así las cosas, entre las materias abordadas por la negociación colectiva a las que se remite expresamente el propio RDL 28/2020 se encuentran entre otras: la especificación de las condiciones susceptibles de ser realizadas mediante esta modalidad; la identificación de los puestos de trabajo y funciones que se pueden llevar a cabo mediante esta modalidad; las condiciones

necesarias de ampliación del contenido del acuerdo; los derechos colectivos a los que dedicaremos un apartado a continuación; los derechos de desconexión digital y la intimidad a la protección de datos. Adicionalmente, existen también otras materias susceptibles de ser reguladas a través de la negociación colectiva tal y como estipula la disposición adicional 1.2, entre las más importantes destacamos: el ejercicio de reversibilidad, la jornada mínima presencial o los períodos de referencia y porcentajes fijados de trabajo que pasamos a comentar.

Ahora bien, resulta necesario destacar dos materias también contempladas a través de la negociación colectiva que requieren especial consideración. La primera cuestión alude a la duración máxima del trabajo a distancia. Por su parte, la segunda se refiere a la modificación a la baja del porcentaje o período de referencia, ya mencionado, para considerar el trabajo a distancia como regular. El RDL 28/2020 no establece, en ningún caso, la duración máxima o mínima del trabajo a distancia, entrando en conflicto esta cuestión cuando precisamente se aborde el ejercicio de la reversibilidad. Así, puede darse el supuesto en el que la empresa, en vista a la prestación de servicios a distancia de los empleados, decida prescindir de los costes que, por ejemplo, supone el arrendamiento de las oficinas o locales en las que se ubica el centro de trabajo presencial durante el período fijado. La negociación colectiva en este caso puede, por tanto, fijar los límites de duración estableciéndose cláusulas en las que se determine el máximo o el mínimo en el que el empleado se registrará bajo las condiciones de trabajo a distancia. Por otro lado, aludiendo a la segunda materia, consideraremos trabajo a distancia regular a aquel que alcanza el plazo de 3 meses un 30% de duración. No obstante, el RDL llama a la negociación colectiva para la posibilidad de reducción de ese porcentaje del 30%. Esto se debe fundamentalmente a que muchas empresas para no dilapidar los recursos tanto físicos como humanos, no llegan a alcanzar el porcentaje previamente requerido, pero desean, sin embargo, la aplicación del nuevo régimen legal. Las formas de lograrlo son o bien rebajando dicho porcentaje, o bien precisando un período de referencia inferior al ya fijado, para que una vez establecido se implante bajo las premisas del nuevo régimen legal o, por el contrario, siguiendo las pautas y condiciones que en el convenio colectivo se hayan pactado con anterioridad. Añadir que, se permite a la negociación colectiva la modificación del porcentaje de trabajo presencial, el 50%, de los contratos formativos previsto en el art. 3 del RDL, siempre que se celebren con mayores de edad.

Adicionalmente, existen algunas materias en las que la negociación colectiva tiene espacio, tales como:

- a) La voluntariedad del trabajo a distancia que pasa a ser reconocida como un derecho. Es posible que sea precisado, de tal forma, por la representación legal.
- b) Los términos en los que la reversibilidad podría ejercitarse, así como los plazos previstos por la empresa para su ejercicio y la fijación del tiempo mínimo requerido al trabajador.
- c) Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia que podrá verse ampliado por los cauces de la negociación colectiva para lograr así, mayor concreción y seguridad. De la misma manera, la negociación colectiva podrá extender o modificar los derechos previstos para la representación legal, como ocurre en materia de seguridad de la información o protección de datos, donde se precisa la comunicación a la representación legal en ambos casos, y la necesaria negociación previa para únicamente el último caso de protección de datos. A título de ejemplo, existen materias donde se prevé la necesaria intervención de la representación legal. Sobre estas materias nos referimos cuando hablamos de ampliación de derechos para la representación legal de los trabajadores.
- d) La compensación de gastos, la dotación de los medios y el abono y conservación de estos como medida eficaz para evitar posibles conflictos o “focos de litigiosidad” permite la remisión a la negociación colectiva. Si bien es cierto que la compensación de gastos, así como la dotación y mantenimiento de medios queda sujeta al contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, la negociación colectiva puede regular su forma y contenido. Por tanto, resulta esencial señalar la remisión directa existente a los acuerdos colectivos estipulado en el art. 11 y 11 del RDL, en materia tal como:
  - a. La consistencia de los medios, equipos y herramientas que no se hayan especificado en el art. 7 del mencionado precepto.
  - b. Cual será la forma de compensación y el abono de los gastos referentes a el trabajador, qué por sus particulares circunstancias de trabajo, haya tenido.
  - c. Especificación del inventario puesto a disposición del profesional, esto es “silla erganómica homologada”, “ordenador”, “Tablet” o “teléfono móvil”, entre otros medios.

En tanto en cuanto la proporción de estos medios es obligatoria, la puesta a disposición de las herramientas podrá pactarse o bien de “manera directa”, o por la vía de compensación de una cantidad máxima o una cantidad concreta. En el supuesto de optar por la última alternativa, es conveniente que quede recogido en el mismo convenio colectivo la justificación del gasto incurrido por parte de la persona trabajadora con, a modo de ejemplo, “facturas debidamente emitidas”.

- e) Adicionalmente, la ordenación de prioridades quedará garantizada por los acuerdos o convenios colectivos aun cuando el RDL otorga preferencia a los trabajadores a distancia para tomar puestos de trabajo presenciales, que podrá ser igualmente modificado. El objeto explícito se encuentra en “evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”, implantando “el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, analizándose en su caso en el plan de igualdad que pudiera existir en la empresa.”
- f) El art. 13 del mismo decreto sugiere que el tiempo de trabajo podrá llegar a ser más flexible en función de lo que se pacte en negociación colectiva, respetando en cualquiera de los casos, los límites de la jornada máxima legal contemplados en la norma. Resulta relevante señalar, sin perjuicio de lo anterior, el carácter obligatorio del registro horario exigido por el art.14. derivado del “poder de dirección y control del empresario.” Esto no impide, sin embargo, la adaptación del trabajador al horario de trabajo según su disponibilidad y necesidad personal, dentro del margen de actuación de la empresa, a través de la negociación colectiva.
- g) La intimidad y protección de datos en cuanto al uso de los dispositivos y medios electrónicos requiere de la intervención de la representación legal de los trabajadores para su ejercicio. En suma, se utiliza la vía de la negociación colectiva para aquellos supuestos en los que se han de delimitar cuando los dispositivos pueden ser empleados para un uso exclusivamente personal.
- h) Por último, la desconexión digital, a la que dedicaremos un punto a continuación, exige la audiencia de la representación legal de los trabajadores para la preparación de “una política o protocolo interno” en la que se garanticen efectivamente las vacaciones, los permisos y los descansos de las personas trabajadoras, amenazados por la confusión en la delimitación de los tiempos. La negociación colectiva actúa en este punto como medio recomendable para la

definición del ejercicio de la desconexión. También se pueden pactar a través de la negociación colectiva medidas implementadoras de desconexión tal como “mostrar avisos a los trabajadores a distancia que señalen que están cerca de su hora de finalización de jornada para que sean conscientes del tiempo que llevan trabajando”.

Tal y como sugieren los argumentos previos, parece razonable pensar en este sentido, que cuanto mayor sea la contemplación de una materia en los cauces de la negociación colectiva, mayor seguridad jurídica versará sobre ella, mayor serán “las posibilidades factibles de ejercicio del derecho” y menor serán, al mismo tiempo, los conflictos de intereses que puedan derivarse en el seno de la organización, entre empresa y trabajador.

Retomando la idea inicial, es importante destacar que las condiciones fijadas mediante la negociación colectiva que garantizan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, según lo establecido en el RDL art.19.2, incorporándose en todo caso, derechos más garantistas. La negociación colectiva interviene sobre estos derechos colectivos, otorgados a la persona trabajadora y contemplados, como antes se ha adelantado, en el Capítulo III del RDL, concretamente, en su sección sexta. En el mismo sentido, se sugiere que sean los propios acuerdos o convenios colectivos los que establezcan propiamente cuales son esos derechos y obligaciones<sup>89</sup>.

Para poner en contexto la evolución del desarrollo que los convenios colectivos pueden hacer en materia de trabajo a distancia, se ha analizado un ejemplo tomando como referencia el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares anterior al RDL 28/2020 para reflejar la transición que ha tenido la regulación del trabajo a distancia en el último año. Así las cosas, se ha elegido a modo de ejemplo el sector de artes gráficas por ser este un ámbito en el que apenas se ha regulado el trabajo a distancia en la negociación colectiva del mismo de años anteriores (como ha ocurrido en muchos otros ámbitos) por tratarse además de un sector en el que el trabajo ha de realizarse en términos generales de manera presencial.

---

<sup>89</sup> Godino Reyes, M, *Jornada de...*, *op cit.*, p. 85-101

De esta manera procedemos a analizar en profundidad como se encuentra el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas en la actualidad para compararlo con las posibles pretensiones que los sindicatos podrían pedir hoy en día tras la promulgación del RDL 28/2020. La remisión que el Convenio Colectivo hace en esta materia, completamente obsoleta, dispone lo siguiente en su apartado 4 del art. 13 sobre Trabajos a distancia: *“Todo trabajo debe ser realizado principalmente en el centro de trabajo, y, por ello, todas las empresas deben tener una plantilla de personal fijo adecuado a sus necesidades. No obstante, las empresas que, teniendo cubiertas sus plantillas y por razones muy determinadas, den a realizar trabajos a distancia de una forma habitual o continuada, deberán abonarlos en la misma forma y cuantías establecidas para los trabajadores y trabajadoras de su actividad profesional que los realicen dentro de los talleres. Además, el personal afectado habrán de recibir gratuitamente de las empresas todos los materiales, como colas o pegamentos y anexos, que fuesen indispensables para el trabajo. Las empresas, para poder llevar a efecto trabajos a distancia, deberán cumplimentar los trámites administrativos y demás formalidades exigidas por la normativa vigente en cada momento. En todos los casos, las personas que realicen estos trabajos gozarán de los mismos derechos que los de plantilla de la empresa y estarán afiliados a la Seguridad Social. Será preceptivo y obligatorio por parte de la empresa poner en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores el propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a distancia”*<sup>90</sup>.

Llegados a este punto podemos recalcar que se trata de un Convenio Colectivo que ya estaba obsoleto antes del RDL, por lo que trataremos de determinar la posibilidad que tiene de desarrollo. Así, en la negociación del próximo Convenio Colectivo de este sector deberá de afrontarse entre los representantes de los empresarios del sector y los sindicatos más representativos del mismo la forma de introducir y regular el trabajo a distancia en el mismo. Por lo tanto, mencionaremos algunas pretensiones que en materia de trabajo a distancia podrían plantear introducir los sindicatos en su plataforma para la próxima negociación colectiva.

---

<sup>90</sup> Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias auxiliares 2019-2020.

- En primer lugar, la representación sindical podría establecer la introducción de carácter esencial de la identificación de los puestos de trabajo susceptibles de ampararse bajo los términos del teletrabajo, así como las condiciones de acceso al teletrabajo o las circunstancias por las que un trabajador que presta sus servicios de forma presencial pasa a realizar su actividad laboral a través del teletrabajo.
- Asimismo, se podría especificar la determinación de las condiciones de preferencia de las que determinados colectivos gozan para el acceso del teletrabajo.
- En línea con lo anteriormente comentado podrá exigirse que la empresa y la persona trabajadora expresen su voluntad de acceder al teletrabajo a través del correspondiente acuerdo de trabajo a distancia. Con todo ello, será igualmente necesario recoger la posibilidad de reversibilidad del trabajador que presta sus servicios a distancia en las mismas condiciones que lo que venía haciendo en el puesto de trabajo de carácter presencial, refiriéndonos tanto a los trabajadores que desde el inicio de la relación laboral accedieron directamente al teletrabajo, como para las que viniendo de un puesto de trabajo de carácter presencial pasaron a prestar servicios a distancia.
- De igual manera, la representación sindical podría pedir para aquellos trabajadores que comenzaron la relación laboral teletrabajando la garantía de incorporación a un puesto de trabajo presencial y si esto no fuera posible la prioridad de incorporación cuando así lo fuera. El plazo de preaviso solicitado podría ser objeto de acuerdo junto con la comunicación previa a los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, el ejercicio unilateral de la empresa deberá quedar completamente justificado.
- Una vez se ha planteado la reversibilidad, otra de las pretensiones que la representación sindical podría exigir, tal y como hemos determinado en el apartado derechos y obligaciones del presente trabajo, es la de la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. De este modo, la empresa ha de garantizar que las personas que prestan servicios a distancia gocen de los mismos derechos que los trabajadores presenciales. Esta igualdad de derechos alcanza también a aquellos referidos a la de materia de conciliación y corresponsabilidad, así como al derecho de adaptación de jornada previsto en el art. 34 del ET. Además, podrán solicitar que se recoja la obligación de la empresa de tener en



cuenta la situación del trabajador a distancia y evitar cualquier tipo de discriminación.

De conformidad con el acuerdo del trabajo a distancia, voluntario para ambas partes, será obligatorio la firma por parte de éstas. Adicionalmente, podrán determinar los mínimos exigidos, antes planteados, entre los que se encuentra el inventario de los medios, equipos y herramientas, los gastos en los que el trabajador incurriera, el horario o, las instrucciones a seguir dictadas por la empresa con la participación de la representación legal de los trabajadores, entre otros.

En materia de derechos individuales, se deberán garantizar los derechos de las personas trabajadoras a distancia recogidos en el capítulo III del RDL. Asimismo, de acuerdo con los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia se podrá determinar en el Convenio Colectivo la forma en la que se ejerciten los derechos colectivos en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores presenciales de la empresa. En efecto, la empresa deberá garantizar la comunicación efectiva entre los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores a distancia en defensa de sus intereses.

En última instancia, las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre protección de datos, seguridad de la información y, condiciones e instrucciones de uso y conservación que la empresa haya determinado previamente.

## **CAPÍTULO VIII: IMPACTO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y POLÍTICAS DE DESCONEJIÓN**

De lo antes expuesto podemos deducir que el trabajo a distancia es cada vez más palpable en el mercado laboral, donde las empresas están rediseñando sus estructuras organizativas con motivo de la crisis sanitaria procedente del COVID-19. Sin embargo, podemos aventurar que la repercusión que el trabajo a distancia tiene en las empresas variará en función del tamaño y la capacidad que éstas puedan asumir. Por tanto, en este apartado se pretende abordar el diferente impacto que puede tener el trabajo a distancia en la pequeña, mediana o gran empresa. En las primeras, la inversión que puede suponer puede convertirlo en una dificultad mientras que, en las últimas, no sería tanto el problema económico. A título de ejemplo, tomaremos como referencia una empresa que cuenta con

únicamente tres trabajadores, una empresa con cincuenta empleados y, por último, una multinacional.

En primer lugar, el problema en una empresa de tres trabajadores es que puede afectar éste significativamente en su estructura organizativa, al suponer un coste en la misma que no le permita afrontar la posibilidad de pactar con sus trabajadores el mismo trabajo a distancia. Con ello, nos referimos no sólo al coste técnico, coste de prevención de riesgos o coste de medidas de seguridad informática, entre otros, sino también al coste de mantenimiento del centro de trabajo presencial. Sin embargo, resulta necesario señalar que, si la misma empresa partiera de cero, lo que para la antigua resulta un gran coste como hemos señalado, para la nueva puede derivar en una oportunidad en el mercado laboral si pactara trabajo a distancia con los nuevos trabajadores. Esto le permitiría tener una menor estructura, así como un menor coste de arranque o capital inicial requerido.

El problema se acentúa cuando hablamos de una empresa de mayor tamaño que cuenta, por ejemplo, con cincuenta empleados. En este punto la dificultad se encuentra en que a una empresa de estas capacidades no le será tan fácil cambiar su estructura y su centro de trabajo. Por ello, será conveniente que se planteen como estrategia, a medio plazo, la rentabilidad de implantar el trabajo a distancia como una medida de conciliación, y en su caso, de posible ahorro de costes.

El caso de una multinacional es un tanto diferente, pues la gran mayoría de grandes empresas ya están diseñadas para desarrollar el trabajo a distancia. En este sentido, muchas multinacionales han implantado ya una política que prevé que los propios trabajadores puedan teletrabajar a distancia incluso en sus centros de trabajo. Así las cosas, muchos trabajadores pertenecientes a estas grandes empresas no tienen puestos fijos, sino puestos nómadas en donde una vez les han sido entregados los medios electrónicos que precisan, sus puestos de trabajo no tienen una ubicación ya fijada o determinada por la empresa.

De la misma manera, este impacto también repercute en los trabajadores, en concreto en aquellos que teletrabajan, donde resulta más complicado determinar las diferencias entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Con todo ello, las nuevas tecnologías pueden ocasionar asimismo efectos negativos como la aparición de riesgos psicosociales, con estrés, ansiedad y otras enfermedades profesionales derivadas de la “hiperconectividad”

que padecen muchos trabajadores con el nacimiento de adicciones en el ámbito de trabajo<sup>91</sup>. Por tanto, con el fin de garantizar el respeto de los tiempos de descanso de los trabajadores, las vacaciones, así como la intimidad personal y familiar los mismos, los trabajadores y empleados tendrán derecho a la desconexión digital regulada en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los empleadores han de elaborar, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores, una política interna en la que definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de los tiempos de descanso y permisos que le corresponden.

## **CAPITULO IX: CONCLUSIONES**

Como ya ha quedado expuesto con anterioridad, con efectos de la publicación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, se ha regulado el trabajo a distancia ante un vacío normativo existente en esta materia, que daba lugar a la confusión generalizada en el seno de las organizaciones laborales. El marco legislativo anterior del trabajo a distancia se contextualiza ante la escasa regulación contenida en la normativa nacional, así como en el Acuerdo europeo de trabajo a distancia.

La norma empieza diferenciando el antiguo trabajo a domicilio del trabajo a distancia, sobre el que versara la normativa, entendido por tal la realización de la actividad laboral desde el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta de manera regular, frente al teletrabajo que se constituye como una subespecie dentro de aquel, y que se lleva a cabo a través de medios y sistemas tecnológicos.

Resulta por tanto un asunto novedoso, que se ha visto acelerado por la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19 y sobre el que aún falta por determinar las bases sobre las que se asiente su regulación en la ya nueva realidad. Precisamente y a los efectos anteriores, las empresas no promovían el impulso del trabajo a distancia pues eran éstas las que tenían que demostrar a los trabajadores las ventajas, eficacia y productividad de una modalidad desconocida hasta el momento. Sin embargo, dentro del contexto actual

---

<sup>91</sup> López Álvarez, M.J., *Jornada laboral, control..., op cit.*, p. 62.

que estamos viviendo el trabajo a distancia se ha transformado para convertirse en una modalidad consolidada del panorama laboral, de uso habitual por la mayoría de las empresas, que han visto sus estructuras completamente reorganizadas, y que se ha establecido como una prestación de servicios útil y eficaz, ante los ojos de asombro de muchas entidades que como hemos visto seguían dudando sobre su implantación.

Este escenario ha motivado la necesidad de promulgar una nueva regulación para dotar a las empresas de una base legislativa que les permita la utilización de esta materia de prestación de servicios en su organización. En este momento, hemos distinguido entre el trabajo a distancia llevado a cabo como medida de contención sanitaria derivada de la pandemia, el trabajo a distancia con escasa regulación que se ha venido desarrollando anteriormente y el surgido en años posteriores ya sobre la base estudiada en el presente trabajo. En el primer supuesto, es recomendable que la empresa esté siempre en condiciones de acreditar que estos casos de trabajo a distancia tienen causa en la medida de contención sanitaria. Respecto a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, la norma les será aplicable íntegramente como ya ha quedado expuesto en el trabajo de investigación.

Sentado lo anterior y a través de la literatura estudiada, esta investigación ha abordado la importancia de cumplir efectivamente con los requisitos para hablar de trabajo a distancia, donde si no se supera el umbral del 30 por 100, no nos encontramos ante un supuesto de trabajo a distancia y no habrá que recoger acuerdo alguno por escrito, reflejándose la necesidad de gestionar bien aquel límite y controlar que no se supere. Además, para conocer los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se ha analizado en profundidad los medios o herramientas existentes, así como las distintas pretensiones a las que un trabajador a distancia podrá acogerse, ya que si éste decide solicitar prestar los servicios a distancia como medio de conciliación de la vida familiar y laboral, sí que sería factible la solicitud de la persona trabajadora y aquí sí que debería justificar la empresa el motivo para no acceder a la misma. Retomando la idea inicial, existen actualmente ayudas económicas subvencionadas por la Comunidad de Madrid que reflejan nuevamente el fomento y la extensión de el trabajo a distancia como medida de conciliación que durante estos meses de pandemia se ha visto reflejada.

Así mismo, esta nueva regulación ha motivado la promulgación de una norma desarrollada por la negociación colectiva a la que hace referencia continuamente, donde

hemos observado la obsolescencia de los convenios colectivos en referencia a esta materia. Del mismo modo, hemos determinado las posibles líneas que en la negociación colectiva se pueden seguir para determinar los diferentes ámbitos económicos de la norma que poco a poco deberá ir desarrollando en los convenios colectivos para acabar de implantarse íntegramente en la realidad social.

Respecto a las ventajas del trabajo a distancia podemos hablar de los beneficios que tanto para las empresas, que ven aumentada su productividad, como para los trabajadores que ven una mejor herramienta de la conciliación de la vida familiar y laboral ha generado el uso extensivo del trabajo a distancia. No obstante, bien es cierto que el impacto de esta modalidad será muy diferente si hablamos de una pequeña empresa o, por el contrario, una empresa multinacional. La inversión puede suponer para las primeras un primer obstáculo, como ya ha quedado reflejado, mientras que en las multinacionales la inversión financiera inicial no debería suponer ningún problema. Del mismo modo, los problemas relativos a la desconexión tecnológica están afectando cada vez más a la plantilla de los trabajadores que pueden llegar a padecer enfermedades como estrés, depresión o ansiedad, así como graves riesgos que inciden en su vida personal.

El resultado final es, en este sentido, el uso generalizado del trabajo a distancia como herramienta y la consolidación de un marco regulatorio firme ante un vacío normativo de una modalidad que apenas había tenido notoriedad en años anteriores. Hasta ahora el proceso lo está marcando la crisis motivada por la COVID-19, y el tiempo de su consolidación en el panorama de la realidad social será el que determine la evolución de esta materia.

## CAPITULO X: BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

### Legislación

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

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

Constitución Española.

Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018) .

Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 de febrero de 2012).

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. (BOE 24 de octubre de 2015).

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 (BOE 18 de marzo de 2020)

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020)

Organización Internacional del trabajo a domicilio, 1996, C177-Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm.177).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

Organización Internacional del trabajo a domicilio, 1996, Recomendación nº184 sobre el trabajo a domicilio (núm. 184).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)

Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias auxiliares 2019-2020.

### **Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia núm.701, de 14 de mayo de 2002. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2021.

Sentencia del Tribunal Supremo (Social) núm.897/2007, de 13 de junio de 2008. [versión electrónica-base de datos Memento Lefebvre]. Fecha de última consulta: 9/04/2021.

### **Obras doctrinales**

Barrios Baudor, G.L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.9, 2019, p.1-28.

Candamio Boutereira, JJ, *Trabajo a distancia y teletrabajo paso a paso adaptado al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, Colex, A Coruña, 2020.

Canessa Montejo, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*. Universidad Carlos III de Madrid. Getafe, 2006.

Fernández Collados, M.B., “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 168, 2014, p.2-33.

Francis Lefebvre, *Memento social*, Memento Lefebvre, Madrid, 2021.

García Manuel, A., *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1980.

Godino Reyes, M, *Jornada de trabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020.

Heras García, A, “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.452, 2020, p.171-193.

- López Álvarez, M.J, *Jornada laboral control, horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*, Francis Lefebvre, Madrid, 2019.
- Mas García, E., “Teletrabajo: control y registro horario”, *Aranzadi Digital*, n.1, 2020, p. 2-13.
- Mella Mendez, L, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015.
- Mella Mendez, L, “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Mendez, L, Sierra Benítez, E, Caradona Rubert, M.B, Cabeza Pereiro, J, *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolter Kluwer, Madrid, 2017.
- Núñez- Cortes Contreras, P, *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*, Dykinson, Madrid, 2019.
- Patlán, P., “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *Ciencia ergo-sum*, vol. 23, n. 2, 2016, p.121-123.
- Purcalla Bonilla, M.A. y Belzunegui Erasoen, A., “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n. 18, 2003, p.1-50.
- Rodríguez Pastor, G.E, *Adaptación de la jornada de trabajo o en forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)”, *Revista española de Derecho de Trabajo*, n. 155, 2012, p.2-19.
- Sierra Benítez, E, “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 1, n.1, 2013, p.2-35.
- Sierra Benítez, E, “El trabajo a distancia y el teletrabajo introducción”, *Fiscal y laboral*, n. 278, 2019, p.44-51.



## Recursos de internet

Adecco Institute., “La adaptación de la empresa española ante la Covid-19”, *The Adecco Group Institute* (disponible en <https://www.adeccoinstitute.es/informes/la-adaptacion-de-la-empresa-espanola-ante-la-covid-19/>; última consulta en 18/02/2021).

Fundación mujeres., “Conciliación de la vida familiar y personal”. *Ministerio de igualdad y empresas asesoramiento para la igualdad*, 2010. (disponible en: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>; última consulta 7/10/2021).

Orsatti, A., “Convenio 177 de OIT sobre trabajo a domicilio: instrumento contra el trabajo tercerizado”, *Relats*, 2016. (disponible en <http://www.relats.org/documentos/EATP.EA.Orsatti7.pdf>; última consulta 6/03/2021).

Punto de Acceso General Administración Electrónica., “Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral”, *Boletín Oficial del Estado*, 2021 (disponible en [https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_ConvocaPrestac\\_FA&cid=1354741620797&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM\\_ConvocaPrestac\\_FA/PSAE\\_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411](https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354741620797&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM_ConvocaPrestac_FA/PSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411); última consulta 11/04/2021).

## **CAPITULO XI: ANEXOS**

### **Anexo I: Ejemplo de contrato de Trabajo**

En "*localidad*", a "*día, mes y año*".

De una parte, "*D/Dña. nombre y apellidos del representante de la empresa*" con DNI "*número del DNI*", en nombre y representación, y en su condición de "*apoderado, representante, etc.*", de la Entidad Mercantil "*razón social*", con CIF "*número del CIF*" y con domicilio en "*localidad, código postal, calle y número de la sociedad mercantil*" (en adelante "EMPRESA").

Y de otra parte, "*D/Dña. nombre y apellidos*", en su propio nombre y representación, con DNI "*número del DNI*", con domicilio en "*localidad, código postal, calle y número*" (en adelante el "TRABAJADOR"). En adelante conjuntamente (las "Partes"),

En adelante conjuntamente (las "**Partes**"),

#### **EXPONEN**

I. Que ambas Partes suscribieron en fecha "*día, mes y año*" contrato de trabajo "*tipo de contrato*" a jornada - *completa- parcial*, para desempeñar el puesto de trabajo de "*tipo de puesto*" dentro del Grupo Profesional "*grupo profesional*".

II. Que ambas partes han convenido incluir como anexo al contrato de trabajo vigente, el presente "Acuerdo de trabajo a distancia" a través del cual la persona trabajadora manifiesta que de manera libre y voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral conforme a las siguientes

#### **CLAUSULAS ADICIONALES**

##### **Primera.- Duración del acuerdo**

El presente acuerdo de trabajo a distancia tiene la duración de un año prorrogable por periodos anuales y su vigencia se iniciará a partir del día siguiente al de la firma del anexo. La suscripción de este acuerdo es voluntario para la empresa y el trabajador. La reversión del acuerdo puede solicitarse tanto a instancia de la EMPRESA como de la PERSONA TRABAJADORA debiendo preavisarlo a la otra parte con una antelación mínima de 10 días.

##### **Segunda.- Distribución del horario**

La persona trabajadora realizará su trabajo a distancia 2 días laborables a la semana, lo que supone un 33% de su jornada de trabajo. En concreto, se realizará su trabajo en

remoto los lunes y martes de cada semana. No obstante, si el proyecto a realizar requiriera la presencia de la persona trabajadora, esta deberá personarse en el centro de trabajo.

### **Tercera.- Horario de trabajo**

La jornada de trabajo puede realizarse en el horario de elección de la persona trabajadora. No obstante, al menos la mitad de la jornada de trabajo debe coincidir con horario establecido para el trabajo presencial, preferente de 10:00 a 14:00. En cualquier caso, la asistencia a las reuniones a las que sea convocada durante la jornada establecida generalmente en la empresa es obligatoria.

### **Cuarta.- Lugar de trabajo**

El trabajo a distancia debe prestarse en el domicilio habitual comunicado a la empresa. Cuando la persona trabajadora desee modificar el lugar de prestación de servicios, debe comunicarlo de forma escrita con antelación suficiente. La empresa se reserva el derecho a evaluar si la nueva ubicación reúne las condiciones de idoneidad suficiente para mantenerse el acuerdo de trabajo a distancia. Los días de trabajo presencial se prestarán en el centro de trabajo de [dirección de centro de trabajo] al que se encuentra adscrita.

### **Quinta.- Medidas de control empresarial**

La empresa, a través de las personas que designe o de los superiores jerárquicos, podrá controlar y supervisar la actividad de la persona trabajadora mediante sistemas telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuere necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y éste fuera su propio domicilio, deberá notificarse con antelación y no podrá realizarse sin el previo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

La persona trabajadora consiente libremente a la celebración de reuniones y comunicaciones a través de videoconferencia o por cualquier otro sistema de transmisión de imagen y sonido, renunciando a considerar tal situación o circunstancia como una intromisión ilegítima en el domicilio privado, siempre dentro de su horario laboral.

El control horario de inicio y fin de jornada debe efectuarse a través de la aplicación establecida al efecto.

### **Sexta. Inventario y enumeración de gastos**

La empresa proporciona a la PERSONA TRABAJADORA los siguientes medios necesarios para desarrollar su actividad laboral:

- ordenador de trabajo: *"indicar ordenador proporcionado"*;

- software necesario para el desarrollo de la actividad laboral "*indicar software proporcionado*";
- conexión a internet: la empresa asumirá y abonará a la PERSONA TRABAJADORA los costes directamente originados por el trabajo. Si dispone de conexión en su domicilio, la empresa abonará la parte de la mensualidad correspondiente al uso realizado durante la jornada de trabajo (8/24 de cada mensualidad). El abono de los gastos se realizará en el plazo de 2 meses desde la aportación de los justificantes necesarios (también se puede pactar una cantidad fija de carácter mensual, por ejemplo, comprensiva de los gastos estimados de mutuo acuerdo);
- Mobiliario (mesa, silla). Serán propiedad del teletrabajador y deberán cumplir las especificaciones precisas para cumplir las normas sobre Seguridad y Salud;
- Agua, luz, calefacción, etc. Los gastos serán por cuenta del teletrabajador;
- Dotación de papelería y documentación. Si fuera necesaria se facilitará al igual que si estuviera en el centro de trabajo;

La empresa asumirá el mantenimiento de todo el equipo puesto a disposición del trabajador.

Por su parte la PERSONA TRABAJADORA se obliga a conservar en perfecto estado el Material de Trabajo entregado por la EMPRESA. La PERSONA TRABAJADORA pagará a la EMPRESA los daños y perjuicios que se deriven de cualquier desperfecto, deterioro o pérdida del Material de Trabajo, o cualquier otra circunstancia que impida la devolución del mismo a la EMPRESA cuando esta lo solicite, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que dieren lugar tal conducta.

#### **Séptima. Procedimiento en caso de dificultades técnicas**

En caso de dificultades que impidan el normal trabajo a distancia la PERSONA TRABAJADORA debe comunicar la incidencia al departamento técnico de la empresa, que proporcionará la atención precisa para su solución. Si por causas no imputables a la empresa no fuera posible su solución la PERSONA TRABAJADORA volverá al trabajo presencial hasta que las dificultades sean solucionadas.

#### **Octava. Protección de datos**

La PERSONA TRABAJADORA está vinculada a los derechos y obligaciones establecidos por la empresa en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal.

Se compromete especialmente a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y a no ceder a terceros los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

#### **Novena. Seguridad de la información**

El acceso al sistema informático de la empresa debe efectuarse bajo el control y la responsabilidad de la PERSONA TRABAJADORA, que debe seguir los procedimientos establecidos por la empresa.

#### **Décima. Derechos y Obligaciones**

La PERSONA TRABAJADORA tendrá los mismos derechos y obligaciones existentes hasta la fecha y reconocidos al resto de empleados de la compañía que desempeñen sus funciones en régimen presencial. Con especial mención al derecho a la desconexión digital, para lo que la empresa adoptará todas las medidas necesarios para asegurar su efectividad.

En "*localidad*", a "*día, mes y año*"

**POR LA EMPRESA**

*"nombre y apellidos del representante legal"*

*"firma"*

**POR EL TRABAJADOR**

*"nombre y apellidos del trabajador"*

*"firma"*

