



Facultad de Derecho

El trabajo a distancia: dimensión internacional del teletrabajo

Autora: Victoria López de Sagredo Gallego
Directora: María José López Álvarez

MADRID | Junio, 2021

Resumen

Como consecuencia de la crisis provocada por Covid-19, la modalidad de trabajo a distancia ha experimentado un crecimiento exponencial en España. A raíz de lo cual, el 22 de septiembre de 2020 se publicó el Real Decreto-Ley 28/2020, que regula el trabajo a distancia en España. Este hecho puede considerarse una ventaja creada por la gran crisis, tras la limitada y obsoleta normativa existente hasta la fecha sobre una de las herramientas capaces de atender a la nueva realidad social y profesional.

El objetivo de este trabajo de investigación es tratar de analizar la regulación actual del trabajo a distancia, con el fin de incidir en el desafío que sigue generando la figura del teletrabajo transnacional.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, protección, seguridad

Abstract

As a consequence of the crisis triggered by Covid-19, remote working has experienced exponential development in Spain. As a result of which, on September 22nd, 2020, Real Decreto-Ley 28/2020 was published, regulating remote working in Spain. This fact can be considered an advantage created by the major crisis, given the limited and obsolete regulations that existed to date concerning one of the tools capable of addressing the new social and professional reality.

The aim of this research paper is to attempt to analyse the current legislation on remote working, with the objective of focusing on the challenge that the figure of transnational remote working continues to generate.

Keywords: teleworking, telecommuting, protection, security

Índice

1. Introducción.....	4
2. Delimitación jurídica del trabajo a distancia.....	6
3. Particularidades del trabajo a distancia	9
3.1. Notas características	9
3.1.1. Carácter voluntario	9
3.1.2. Carácter regular	11
3.2. Limitaciones del trabajo a distancia	13
3.2.1. Contratos celebrados con menores.....	14
3.2.2. Contratos formativos.....	14
3.2.3. Contratos con centros especiales de empleo.....	15
4. Formalización del ATD.....	16
4.1. Obligaciones formales.....	16
4.2. Contenido	17
4.3. Modificación.....	19
5. Obligaciones y derechos.....	21
5.1. Obligaciones	21
5.2. Derechos	22
6. Ámbito de aplicación del trabajo a distancia.....	24
6.1. Teletrabajo interno/nacional	24
6.2. Teletrabajo transnacional/ off shore	24
6.2.1. Problemática	25
6.2.2. Perspectiva seguridad social.....	29
7. Conclusiones.....	33
8. Bibliografía.....	37

Listado de abreviaturas

AMET: Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002

Art: Artículo

ATD: Acuerdo de Trabajo a Distancia

BOE: Boletín Oficial del Estado

ET: Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Reglamento Roma I: Reglamento (CE) 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales

Reglamento Bruselas I bis: Reglamento (UE) 1215/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil

RDL: Real Decreto Ley

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1. Introducción

En este Trabajo de Fin de Grado pretendo analizar la regulación existente en la modalidad del trabajo a distancia, incidiendo especialmente en el teletrabajo transnacional con el fin de averiguar las dificultades que presenta esta figura en la actualidad.

En mi opinión, el derecho es un reflejo de la evolución de la sociedad y esto se plasma en la legislación. La reforma de 2012¹, fue la primera en acoger en España legalmente el trabajo a distancia, integrándolo como una forma de organización de la actividad empresarial. Y de acuerdo con la misma, se modificó la definición del trabajo a distancia del art. 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores² aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Por tanto, a medida que la sociedad avanza se formulan nuevas disposiciones, las cuales detallaré más adelante, que amparan los derechos de los trabajadores, y regulan de forma más exhaustiva estas figuras jurídicas.

No obstante, no es hasta el año 2020 cuando la generalización de la modalidad del trabajo a distancia junto con el teletrabajo aparece en España, debido a la pandemia provocada por el Covid-19. De hecho, un estudio elaborado por Randstad sobre la evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente, registro que en el año 2019 en España teletrabajan de manera habitual 915.800 personas, lo que en 2020 se multiplicó 3,2 veces, alcanzando los tres millones de personas teletrabajando en España.³ El motivo de este aumento significativo es porque las empresas españolas se vieron en la obligación, como consecuencia del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias, para hacer frente al impacto económico y social del coronavirus, de establecer con carácter preferente el trabajo a distancia, como indicaba el artículo 5 del mismo⁴.

¹ La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

² Art.13.1. ET: «Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.»

³ [Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente \(epdata.es\)](https://www.epdata.es/evolucion-de-los-ocupados-que-teletrabajan-habitualmente)

⁴ Art. 5: “se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.”

Por ello, insisto en que la norma laboral se adapta a la situación social, económica e incluso llegaría a decir tecnológica, ya que el trabajo a distancia es una modalidad que comenzó a ser viable como resultado de la evolución de las nuevas tecnologías.

Las consecuencias de la situación laboral provocada a causa de la pandemia generaron una expansión del trabajo a distancia, y junto a ello provocaron una necesidad de completar las lagunas legales existentes en esta forma de organización de trabajo. De tal manera que se publicó en el BOE, el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. A pesar de ello, el trabajo a distancia se ha adoptado por parte de muchas empresas sin que los trabajadores tengan un conocimiento efectivo de los derechos y obligaciones de esta figura. Es más, parece que la atribución a los trabajadores de la elección del lugar de trabajo crea una situación compleja en la determinación de ley aplicable. Por este motivo no solo quiero analizar el trabajo a distancia interno si no también la problemática que presenta actualmente el trabajo a distancia transnacional.

2. Delimitación jurídica del trabajo a distancia

En primer lugar, y antes de adentrarme a delimitar las notas de laboralidad del trabajo a distancia, hay que aclarar el concepto y distinguirlo de otras formas organizativas, para lo que acudiré a la definición legal establecida en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, puesto que supera el concepto del art. 13 ET, introduciendo los ingredientes necesarios de especificación como establece la exposición de motivos de este.

Concretamente el trabajo a distancia se define en el art. 2 a) como *«forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular»*. Por tanto, esta forma de organización de trabajo depende del lugar de la prestación del trabajo, la actividad laboral no se va a realizar en el centro de trabajo o en un lugar establecido por la empresa si no que se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar que él elija, principal diferencia con el trabajo presencial.

Además, hay que distinguir esta figura con la forma de organización de teletrabajo, subespecie⁵ del trabajo a distancia, la cual queda definida también en el RDL 28/2020 como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*. Por lo que podríamos concretar que esta modalidad de trabajo a distancia se caracteriza por los medios con los que se lleva a cabo el servicio o trabajo. Y, por el gran uso de las tecnologías de la comunicación, actualmente, el teletrabajo es el modelo principal empleado en el trabajo a distancia, pero hay que apuntar y como se desarrollará en este capítulo que no tienen el mismo significado, aunque el régimen jurídico de la subespecie del teletrabajo sea el mismo que el de trabajo a distancia.

No obstante, la regulación (por ejemplo, art. 13 ET) sobre el trabajo a distancia resulta insuficiente para aplicarlo a las particularidades del teletrabajo, puesto que se regula solo una modalidad del trabajo a distancia sin especificar en la subespecie, lo que produce inseguridad jurídica, porque puede conllevar una menor garantía o bien, una mayor desprotección de los derechos de los teletrabajadores.

⁵ Calificación que se le da al teletrabajo en el apartado I de la Exposición de Motivos del RDL 28/2020.

Por tanto, el teletrabajo es el trabajo a distancia realizado mediante la utilización exclusiva o predominante de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, de lo que se deduce que puede combinarse con el trabajo presencial. Se trata de una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad que se lleva a cabo en el mismo domicilio del trabajador o en un lugar escogido por el mismo, durante toda o parte de la jornada laboral, de forma regular, lo que no permitiría el trabajo presencial. Por tanto, todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

No podemos olvidar que el origen del RDL fue la obligación de regular la insospechada realidad creada por la pandemia del Covid-19. Como ya he comentado, desde marzo de 2020, muchas empresas se vieron obligadas a trasladar a su personal a sus domicilios particulares para poder mantener su actividad y, al mismo tiempo, protegerlos sanitariamente. No importaban los recursos disponibles, ya fueran de la empresa o del trabajador, lo que importaba era la continuidad del servicio. De ahí la necesidad de regularizar, principalmente, los derechos de los trabajadores, como, por ejemplo, la dotación de equipos para la ejecución del servicio, la protección de la salud y la seguridad, el derecho a la desconexión digital, la jornada laboral y los periodos de descanso.

Las medidas tenían un carácter temporal y extraordinario, permaneciendo en vigor hasta un mes después de la finalización del estado de alarma⁶, aunque el art. 15 del RDL 15/2020, de 21 de abril, prorrogó su vigencia por dos meses tras la finalización del estado de alarma, es decir, hasta el 30 de septiembre de 2020, con la posibilidad, dadas las circunstancias, de nuevas prórrogas por parte del Gobierno, que se produjeron a través de lo dispuesto en el RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales de defensa del empleo, hasta el 31 de enero de 2021. La interpretación que se ha hecho es que aplicando el art. 15 del RDL 15/2020 se prolonga hasta tres meses tras la finalización del estado de alarma, es decir, 9 agosto 2021.

El RDL distingue claramente entre el teletrabajo implantado con carácter excepcional según el art. 5 del RDL 8/2020 (carácter preferente del teletrabajo) o como consecuencia de las medidas de contención de la salud derivadas de Covid-19, y el teletrabajo que se acuerda sin tener en cuenta esta situación. En cada situación, el régimen aplicable es diferente; las personas que trabajen a distancia al amparo de Covid-19 seguirán sometidas

⁶ Disposición final décima 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.

al régimen laboral ordinario, mientras que a las que trabajen a distancia se les aplicará la nueva legislación. Pero esta puntualización no es del todo correcta porque, aunque en el primer caso, los trabajadores quedan fuera del ámbito de aplicación de la normativa sobre trabajo a distancia, sí que se les debe aplicar algunos de los derechos que contiene la nueva legislación tal y como lo señala la disposición transitoria tercera ⁷, la cual establece que las empresas deben cumplir con la necesidad de proporcionar medios y herramientas y la negociación colectiva de los gastos, obligaciones, que se desarrollarán más adelante.

Así pues, en el RDL 8/2020 se obligaba a evitar los ERTes⁸(Expediente de Regulación Temporal de Empleo) si existía posibilidad de mantener la actividad de la empresa a través del teletrabajo. Aunque indudablemente cabían fórmulas mixtas de teletrabajo para algunos trabajadores y ERTE para otros trabajadores que no pudiesen adaptarse al teletrabajo.

A su vez, el artículo 6 del mismo RDL 8/2020, Plan MECUIDA, establecía el derecho de los trabajadores a la adaptación de su jornada y, en este marco, incluía la prestación de trabajo a distancia *“cuando sea necesaria la presencia de los trabajadores para la atención y cuidado de un cónyuge o pareja de hecho o de un familiar por consanguinidad hasta el segundo grado y concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la Covid-19”*. Todo ello se recoge en el plan MECUIDA, el cual configura los derechos de adaptación y reducción de jornada de la ley para cubrir las situaciones excepcionales provocadas por el coronavirus para que el empleado no se vea afectado negativamente en la realización del trabajo.

De esta forma, la empresa podría obligar a sus trabajadores a seguir trabajando en régimen de teletrabajo y los trabajadores, a su vez, podrían obligar a la empresa a utilizar el teletrabajo, pasando del trabajo presencial al remoto, siempre, claro está, dentro de los límites legalmente establecidos.

⁷ Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

⁸ Medida de flexibilidad laboral que autoriza a la empresa a la reducción o suspensión de los contratos de trabajo durante un periodo de tiempo concreto.

3. Particularidades del trabajo a distancia

3.1. Notas características

3.1.1. Carácter voluntario

La primera nota característica del trabajo a distancia es que recoge el principio de voluntariedad, reconociendo el carácter voluntario para la persona trabajadora y la empleadora. Ello, implicará que se requerirá de la firma de ATD, y jamás podrá ser impuesto por la empresa, aunque si solicitado.

En el supuesto de que la compañía proponga esta modalidad de trabajo, y el empleado lo rechace, no podrá ser esto un motivo de rescisión de la relación laboral. Por consiguiente, si se adoptaran medidas de represalia ante la negación del empleado a aceptar la iniciativa de la empresa de cambiar la forma de trabajo, debería calificarse de improcedente.

Por tanto, el trabajo a distancia no puede estar impuesto unilateralmente, ni siquiera por medio de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET. Este requisito de voluntariedad entre las partes proviene del art. 13 ET, a la luz del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002 (AMET). En el art. 3 del AMET se establece:

- *“El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados. El teletrabajo puede formar parte de una descripción inicial del puesto de trabajo, o puede ser acordado de manera voluntaria posteriormente.*
- *En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, conforme a la directiva 91/533/CEE, que incluye la información sobre los Convenios Colectivos aplicables, una descripción del trabajo que hay que realizar, etc. Las peculiaridades del teletrabajo requieren normalmente información escrita complementaria sobre cuestiones como el departamento de la empresa al que el trabajador está adscrito, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigir preguntas de naturaleza profesional o personal, modalidades de entrega de informes, etc*
- *Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta. Si un trabajador expresa su deseo de optar a un teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición.*

- *El paso al teletrabajo como tal, puesto que sólo modifica la forma en que se realiza el trabajo, no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. El rechazo del trabajador a una oferta de teletrabajo no es, en sí misma, una razón para resolver la relación de empleo o cambiar los términos y condiciones de empleo de ese trabajador.*
- *Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empleador a petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecen mediante acuerdo individual y/o colectivo.”*

La regulación del principio de voluntariedad del RDL 28/2020 se ajusta a todas estas disposiciones. Además, como detallaré en el siguiente apartado, el art. 5 del RDL 28/2020, reconoce que el ATD puede negociarse al inicio del contrato de trabajo.

Por ello, en este primer escenario, la concurrencia de la voluntariedad no plantea ningún problema, ya que, si el contrato se celebra para la prestación de trabajo a distancia, la norma permite que el ATD forme parte del contrato, aunque hay que tener en cuenta que debe formalizarse como un acuerdo autónomo con el contenido mínimo previsto.

En el segundo escenario, en el cual el ATD se alcanza durante la vigencia del contrato, este debe mantener las condiciones de este, ya que el trabajo a distancia no se trataría de una nueva modalidad de contratación sino una manera diferente de ejercer la prestación, y es cuando es indispensable la concurrencia de voluntades para modificarlo.

La única excepción al principio de voluntariedad será la avalada por el reconocimiento expreso en una norma legal o en la negociación colectiva del derecho al trabajo a distancia. O en una sentencia, lo que puede ocurrir en el marco de los derechos que reconoce el art. 34.8 ET

También, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5.3 del RDL 28/2020, tanto al trabajador como a la empresa se le reconoce el derecho a la reversibilidad, pueden revertir su decisión inicial de trabajar a distancia pasando a una modalidad de trabajo presencial. Ello, permite que ambas partes tengan el poder de decisión de volver a la modalidad presencial de prestación de servicios vigente antes del ATD, es decir, parece que se les reconoce el derecho a romper el acuerdo de trabajo a distancia, dejándolo ineficaz. El ejercicio de este derecho implica la vuelta a las mismas condiciones laborales que tenía

el trabajador en la modalidad presencial, dado que si lo que se persigue no es revertir totalmente la configuración de la prestación sino revisar o modificar el trabajo a distancia acordado, se debe entender que el camino a seguir será en ese caso el del art. 8 del RDL 28/2020.

Los convenios colectivos desarrollan otros elementos del derecho de reversión, como la forma, las causas, la posible concurrencia de fuerza mayor, el plazo mínimo o máximo para el ejercicio de la reversión, el derecho de información de los representantes de los trabajadores, etc.

En la actualidad, la regulación del ejercicio del derecho a la reversión se deja a la autonomía colectiva o, en su caso, a lo que se acuerde en el ATD, por esta razón, es importante que, para garantizar la seguridad jurídica, se delimiten con claridad y precisión las circunstancias objetivas y subjetivas que pueden llevar a cualquiera de las partes a revertir la decisión de trabajar a distancia. Por lo que, realmente, corresponde a las partes negociadoras establecer plazos de reversión, periodos de prueba... para que cuando surjan dificultades se pueda poner fácil y rápida solución atendiendo a lo ya establecido y acordado por las partes.

3.1.2. Carácter regular

El art. 1 del RDL 28/2021 también exige para la modalidad del trabajo a distancia el carácter regular, *“se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”*

Esta nueva definición supone un significativo cambio frente a la anterior regulación, ya que la anterior redacción del art. 13 ET, limitaba el alcance del teletrabajo al trabajo realizado en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por éste "predominantemente", lo que solía llevar a considerar que, para poder tener tal catalogación, era preciso realizar dicho trabajo durante un porcentaje de la jornada laboral superior al 50%. Este porcentaje se ha disminuido considerablemente, ampliando así el ámbito de aplicación de la regulación sobre el trabajo a distancia.

De tal forma que, el porcentaje que se exige actualmente requiere que, en un período de tres meses, el trabajo a distancia sea al menos el 30% de la jornada laboral, o el porcentaje

proporcional equivalente, en función de la duración del contrato de trabajo. Aunque adelanto que esto podrá ser modulado a la baja por la negociación colectiva.

Sin embargo, siguen existiendo dudas sobre la delimitación del periodo de referencia cuando no existe un acuerdo específico previo. Las interpretaciones son múltiples, ya que la norma legal establece los tres meses, pero no precisa si el cómputo ha de ser de tres meses consecutivos, lo que implica que dependiendo de si el trabajador ha prestado servicios a distancia por menos del 30%, se le podrá considerar trabajador presencial por ese periodo, a pesar de que el resto de los trimestres del año supere con diferencia ese porcentaje.

Otra incógnita de complicada interpretación es cuando la vigencia del contrato ni siquiera llega a esos tres meses porque, si la norma legal requiere un mínimo del 30% de trabajo a distancia calculado sobre un periodo de referencia de tres meses, en estos casos estaríamos ante posibles periodos de referencia inferiores. En consecuencia, podría pensarse que el porcentaje mínimo de horas de trabajo no presencial tendría que determinarse proporcionalmente. El hecho de que no exista una norma que establezca y especifique, por ejemplo, que en estos supuestos en los que el contrato de trabajo tenga duración inferior al período de referencia, este pasara a ser la duración del contrato, estamos ante una incertidumbre. La falta de concreción de la norma da lugar a múltiples posibilidades interpretativas, y podrá suponer un problema para determinados trabajadores.

Asimismo, es preciso hacer constar la carencia de previsiones específicas en relación con la jornada de trabajo y la determinación del horario de trabajo en la modalidad de prestación de trabajo a distancia. A pesar de la reforma introducida por la Ley 3/2012, ya comentado, el art. 13 ET modificó la formulación del primer párrafo de este precepto añadiendo que la prestación del trabajo determinaba simplemente que la actividad laboral a distancia es aquella que se realiza "predominantemente" en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste. Es evidente que la flexibilidad de la jornada laboral parece ir de la mano de la modalidad de trabajo a distancia, sobre todo porque es considerada por gran parte de la sociedad como uno de los mayores beneficios. Sin embargo, este desconocimiento e imprecisión puede provocar el efecto contrario, los excesos en la prestación de horas de trabajo a lo largo de la jornada laboral.

En el RDL 28/2020 se ha constatado que parte de los perjuicios, en particular, de la modalidad de teletrabajo podrían ser la jornada ininterrumpida y la conectividad digital constante. Por ello, los artículos 13 y 14 del RDL 28/2020 aluden a que la flexibilidad horaria debe concordar con lo pactado en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, en adelante ATD. Así pues, se ha intentado solucionar este problema haciendo que el horario quede plasmado en el convenio, tal y como establece el artículo 6 del RDL 28/2020. En concreto, el art. 14 se remite al art. 34.9 ET en cuanto a la obligatoriedad del registro de horas de trabajo, para prevenir abusos tanto del empresario como del teletrabajador. Es conveniente establecer medios de control de las horas trabajadas, para que el empresario pueda conocer la duración de la jornada y también para respetar el régimen de descansos legalmente fijado.

Con todo, aunque estas medidas me resultan que estamos ante un gran acercamiento a la consecución del control, creo que este seguimiento debe reforzarse en el registro horario para que realmente existan garantías tanto para el trabajador como para el empresario de que no se va a permitir el aprovechamiento abusivo del trabajo a distancia.

3.1.3. El lugar del trabajo a distancia

De acuerdo con el citado RDL, en su artículo 2 se exige que el trabajo a distancia se realice "*en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*". De forma que, en el factor de localización, no hay nada esencialmente nuevo frente a la precedente regulación del trabajo a distancia, dado que la anterior redacción del art. 13 ET también hacía esta referencia en forma similar.

Por lo tanto, lo que se requiere es que el lugar de trabajo quede a decisión voluntaria del trabajador, elija ejercer la prestación o en su propio domicilio o en otro lugar, y que la empresa acepte el lugar seleccionado. En el caso de que se rechace, tendrá que estar motivado y justificado con razones objetivas ya que la empresa nunca va a poder imponer unilateralmente el lugar en el que se ejercerá la actividad laboral pero sí tiene que conocerlo y aceptarlo a distintos efectos, como por ejemplo la prevención de riesgos laborales

3.2.Limitaciones del trabajo a distancia

En general, el trabajo a distancia es viable con todos los tipos de contratos de trabajo y tiene encaje en cualquier relación laboral, ya que cualquier relación laboral es legalmente susceptible de adoptar el trabajo a distancia, en todo o en parte, siempre que sea lógicamente posible desde el punto de vista productivo y técnico.

A pesar de ello, existen ciertos contratos que tendrán limitaciones respecto al trabajado a distancia, y que en este epígrafe desarrollare en mayor profundidad. Antes de nada, quiero mencionar que estas limitaciones al trabajo a distancia son las establecidas en el artículo 3 del RDL 28/2020, que se refieren a los contratos celebrados con menores y contratos formativos. Además, hay que tener en cuenta las especificidades, ya existentes, de los centros especiales de empleo.

3.2.1. Contratos celebrados con menores

Respecto a los trabajadores menores de edad, es decir, menores de dieciocho años, el RDL 28/2021 fija como mínimo el 50% de la jornada presencial en los respectivos contratos. La razón de este límite se debe a que se tiene en consideración que los menores de edad necesitaran mayor supervisión profesional y social, que no puede proporcionarse si tienen un mayor aislamiento provocado por el trabajo a distancia. Ello unido a la inexperiencia laboral que poseen los trabajadores menores, es el fundamento por el que no se quiere el trabajo a distancia a jornada completa en los contratos celebrados con ellos.

3.2.2. Contratos formativos

Siguiendo en consonancia con lo mencionado anteriormente, los contratos formativos; contratos en prácticas o contratos para la formación y el aprendizaje, deben tener fijado también el porcentaje del 50% de trabajo presencial. Bien es cierto, que por acuerdo colectivo o convenio se podría modificar este porcentaje mínimo ya sea al alza o a la baja, siempre que los contratos formativos se estén celebrando con trabajadores mayores de edad.

También es preciso recordar como señala Gómez Abelleira, (2020) que, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje, durante el primer año del contrato, el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 75% de la jornada máxima y que, durante el segundo y tercer año del contrato, el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 85% de la jornada máxima. En consecuencia, el trabajo presencial del contrato de formación y

aprendizaje no podrá ser inferior al 37,5% en el primer año, y durante el segundo y tercer año, deberá ser del 42,5%.

3.2.3. Contratos con centros especiales de empleo

Las limitaciones determinadas en los contratos con centros especiales de empleo tienen un fundamento más complejo. En lo que respecta a los centros especiales de empleo, existe la posibilidad del trabajo a distancia en la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y dichos centros. En cambio, la prohibición o “limitación” se encuentra a la hora de la utilización de la modalidad de prestación de servicios a distancia para los “minusválidos psíquicos”⁹. Entre estos, y el empleador no se puede generar una relación laboral de trabajo a distancia.

Sin embargo, como aclara García Rubio (2021), para los demás trabajadores con discapacidad vinculados a esta relación laboral especial, sí que se permite su contratación no presencial, siempre y cuando, su formalización cuente con un informe previo de idoneidad del equipo multiprofesional. Además, ese informe debe tener un seguimiento periódico anual, sin olvidarnos que en el contrato deben figurar también las adaptaciones técnicas necesarias para el desempeño de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador.

⁹ Art. 7.3 a) RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

4. Formalización del ATD

4.1.Obligaciones formales

El art. 6 del RDL 28/2020 es el que recoge las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia (ATD); la constitución de este por escrito, la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y oficina de empleo.

Todo ello para que tenga validez formal, y no se le impongan las infracciones administrativas correspondientes.

Por tanto, en primer lugar, mencionar, que el ATD debe realizarse por escrito antes de dar comienzo a la prestación laboral a distancia independientemente de si la iniciativa de la prestación proviene del trabajador, del empresario o ambas partes. La única excepción a la obligación de constitución por escrito es la establecida por razones de Covid-19, determinada en la disposición transitoria tercera.

En los demás casos, se exige que se realice por escrito, cumpliéndose este requisito formal, tanto con un documento en papel como con un documento electrónico, siempre y cuando se tengan los medios para obtenerlo firmado electrónicamente de manera legalmente válida¹⁰.

También hay que destacar que el ATD podrá estar incorporado como parte de un contrato inicial o estipularse en un momento posterior de la relación laboral, pero siempre formalizándose antes de que comience el trabajo a distancia. Es más, el ATD siempre acompaña al contrato laboral, el cual también tendrá sus propios requisitos, esto implica que el contenido del ATD no reemplaza el contenido del contrato de trabajo que se está pactando. Tampoco sustituye la obligación del empresario de informar por escrito al trabajador de los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución del trabajo, exceptuando el caso en que dichos elementos y condiciones ya figuren en el contrato de trabajo.

Respecto a la comunicación a los representantes de los trabajadores, se exige a la empresa entregar una copia en el plazo de 10 días desde que se constituye formalmente, la cual

¹⁰ Art. 23.3 Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico: “Siempre que la Ley exija que el contrato o cualquier información relacionada con el mismo conste por escrito, este requisito se entenderá satisfecho si el contrato o la información se contiene en un soporte electrónico”

debe omitir los datos personales sin relevancia laboral. A su vez, esta copia firmada se entrega a los representantes de los trabajadores, comité de empresa o delegados de personal, que tratarán la información atendiendo a su obligación de confidencialidad.

Por último, se exige enviar también dicha copia a la oficina de empleo, incluso en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras se requiere una copia básica remitida a la oficina de empleo.

Igualmente, es relevante que el convenio recoja la duración del trabajo a distancia, que está sujeta a las condiciones establecidas en el convenio colectivo, tal y como se determina en la disposición adicional primera¹¹ del RDL 28/2020. Esta duración será, en todo caso, la pactada en los términos del convenio colectivo aplicable. La finalidad explícita de este criterio normativo es permitir que tanto la empresa como el trabajador puedan rescindir el acuerdo antes de que expire el plazo acordado. Así, si el trabajador ejerce este derecho, deberá notificar a la empresa su cese, tal y como se determine en el ATD. En otro caso, las empresas pueden aducir otras razones, por ejemplo, por motivos productivos u organizativos.

4.2.Contenido

El art. 7 del RDL 28/2020 es el que recoge el contenido mínimo y que con carácter obligatorio debe tener el ATD, sin perjuicio de que se trate de incrementar o matizar estas materias por la regulación de los convenios o acuerdos colectivos. Siguiendo el orden establecido por la ley, se encuentran determinados los siguientes puntos:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. No se especifica nada en la normativa sobre los costes

¹¹ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

de electricidad o de redes como Internet, por lo que serán los convenios colectivos y los acuerdos de negociación colectiva los que suplirán la laguna legal. De este modo, se pretende evitar que los trabajadores se encarguen de sufragar los gastos que puedan ocasionar en el desempeño de su trabajo.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. Es relevante que el horario se presente en el registro de tiempos de acuerdo con el art. 34.9 ET, donde se decidirá el sistema de registro horario, que en todo caso será diferente según la empresa, y que deberá reflejar el inicio y el fin de la jornada laboral, las pausas y demás medidas de registro, como se ha señalado en el anterior epígrafe.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. Siendo este último superior siempre al 30% del tiempo de trabajo efectivo, como se ha anticipado ya.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. El cual quedara reflejado por escrito.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad. En este aspecto, las empresas pueden dictar a los trabajadores las medidas de vigilancia que consideren necesarias, con el límite de no perjudicar la libertad del empleado, en virtud del derecho a la intimidad del art. 17 del RDL 28/2020.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. En especial, sobresale el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el trabajo (art. 87 LOPDGDD), el derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD) y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y sonidos en el lugar de trabajo (art. 89 LOPDGDD).

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

4.3.Modificación

La modificación del ATD debe hacerse mediante un nuevo acuerdo entre las partes, que además debe ser formalizado por escrito y puesto en conocimiento de los representantes de los empleados.

Debido a lo cual el régimen de modificación del ATD es el que resulta del derecho civil de los contratos (art. 1256 CC). Al ser tan rígido, se recomienda que las ya mencionadas condiciones requeridas por el art. 7 del RDL 28/2020 se planteen de forma tan abierta y flexible como sea posible, a fin de evitar el complicado procedimiento de tener que modificarlas de forma periódica.

También remarcar que el artículo 8 del RDL 28/2020 contempla todo tipo de modificaciones. Desde modificaciones del lugar de trabajo a distancia hasta inducir cambios en las horas de duración de la actividad laboral o alterar el porcentaje laboral de presencialidad. Con respecto a esta última modificación de proporción de presencialidad laboral, hay que distinguir entre los trabajadores cuya actuación inicial fue presencial y los que empiezan el trabajo a distancia directamente.

Para estos últimos, la modificación de su porcentaje podría estar condicionada por la existencia de una vacante física en la organización, pero si ésta existe, tendrán prioridad en su ocupación, siendo además necesario que la empresa les informe de estas vacantes.

Se justifica la preferencia y protección que otorga este artículo a los trabajadores que desde su origen inician su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia porque tienen menos capacidad de negociación dentro del centro. Ya que como remarca Heras García (2020)¹², la alternativa es renunciar al trabajo, mientras que en el caso de las relaciones a distancia que surgen tras una relación presencial, prevalece la voluntariedad de ambas partes.

¹² Heras García, A, “Análisis de la nueva Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia.” Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, p.178

Por último y antes de terminar este epígrafe sobre el ATD, resaltar que, respecto a las vacantes, el art. 10 del RDL28/2020 establece la necesidad de que los trabajadores a distancia deben ser informados, expresamente y por escrito de las oportunidades de promoción que puedan surgir, tanto si los puestos se cubren en persona como a distancia. Esta protección puede considerarse excesiva dado que otorga a los trabajadores a distancia un mayor derecho a ser informados de las oportunidades que puedan surgir en la empresa. Por el contrario, los trabajadores que realizan su trabajo presencialmente no disponen de esta comunicación expresa y escrita.

Se deduce que la diferenciación puede provenir de que el contacto directo de los trabajadores en el lugar de trabajo les hace conocer de primera mano las oportunidades de promoción. Lo cual es una mera suposición que, en mi opinión no pienso que ocurra generalmente en la actualidad.

5. Obligaciones y derechos

El trabajo a distancia ha alcanzado una nueva dimensión debido a la crisis sanitaria de Covid-19 en la que estamos sumergidos, aunque aún no existe un marco normativo completo. Ahora bien, las disposiciones normativas existentes que regulan el trabajo a distancia se refieren siempre a los derechos de los trabajadores. En concreto, la preocupación del RDL 28/2020 se ha dirigido, de forma preferente, a proclamar la necesaria equiparación que deben tener los trabajadores a distancia en cuanto a derechos con los trabajadores que prestan servicios de forma presencial.

Además, se hace alguna alusión sobre determinadas condiciones laborales de los trabajadores, tales como: salario, formación o promoción profesional.

5.1. Obligaciones

Las empresas van a tener una serie de obligaciones recogidas en la nueva normativa de trabajo a distancia.

En primer lugar, las obligaciones formales recogidas en el ATD que incluyen la obligación de abonar los gastos derivados del trabajo a distancia. La propia norma contempla diversos métodos de compensación de esos gastos con el fin de que el trabajador no tenga que soportar esos gastos relacionados con los equipos y herramientas necesarios para desempeñar su actividad profesional. Al mismo tiempo, impone a las empresas la obligación de garantizar la desconexión digital de los trabajadores, así como el respeto de la duración máxima de la jornada laboral. En esta modalidad de trabajo a distancia, la empresa tiene la obligación de registrar el horario de trabajo ¹³ que tiene que reflejar el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral.

Otra obligación importante es que las empresas deben proporcionar una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Por último, mencionar las obligaciones recogidas en el art. 4 del RDL 28/2020, las cuales determinan que las empresas deberán tomar en consideración a los trabajadores a distancia para la implementación y medidas de planes de igualdad. Incluso, están obligadas para tener en cuenta las particulares circunstancias del trabajador a distancia

¹³ Art. 34.9 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.

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 sociolaborales.

5.2.Derechos

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la actual regulación del trabajo a distancia se centra en buscar el equilibrio entre los trabajadores a distancia y el trabajo en forma presencial. De hecho, once de los veintidós artículos que componen el RDL 28/2020, hacen referencia a esta cuestión, y el capítulo más extenso, capítulo tercero es el destinado a hacer referencia de los derechos de las personas trabajadoras a distancia.

Por tanto, en consonancia con la idea primordial de equivalencia de derechos, que ya destacaba la legislación anterior en el art. 13 ET, la nueva regulación recoge que no pueden padecer ningún perjuicio en sus condiciones de trabajo los trabajadores a distancia. En definitiva, y con independencia de los derechos que son propios de la presencialidad y que, por tanto, no pueden ser percibidos por los trabajadores a distancia, los cuales no podrán ser perjudicados. El clásico ejemplo de Ramos Moragues (2021), es el de los derechos retributivos como el plus de transporte o las dietas, cuya razón de ser se pierde si no hay presencialidad.

En particular, el artículo 4 del RDL 28/2020 plasma el principio de igualdad y no discriminación en ámbitos concretos. Se trata de manifestaciones específicas de dicho principio que se refieren a la retribución, a las deficiencias técnicas en la realización del trabajo no imputables a los trabajadores, a la discriminación por razón de sexo y, por último, a la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el elenco de derechos que se regulan se incluyen aquellos que se encuentran relacionados con la carrera profesional del trabajador a distancia y, más concretamente, con su formación y promoción profesional. Como es bien sabido, estos derechos se recogen en los arts. 4.2 letra b) y 23 del ET para todos los trabajadores por cuenta ajena, incluidos, por supuesto, los que prestan sus servicios a distancia. Sin embargo, el legislador ha querido hacer una mención especial a través de sus arts. 9 y 10 del RDL 28/2020. En todo caso, se trata de un ámbito en el que no se aprecian novedades significativas respecto a su predecesor (art. 13 ET).

La enumeración de los derechos que se regulan recoge los relacionados con la carrera profesional del trabajador a distancia y, específicamente, con su formación y promoción

profesional. Además, estos derechos se enmarcan, en los artículos 4.2 b) y 23 ET para todos los trabajadores, incluidos, evidentemente, los que prestan sus servicios a distancia. No obstante, el legislador ha querido hacer una alusión especial a través de los artículos 9 y 10 del RDL 28/2020.

Aunque de todas formas se trata de un aspecto en el que no hay significativas modificaciones con respecto a la regulación precedente, simplemente se añade el derecho a la formación y el derecho a la promoción profesional ya mencionados. Los beneficios de la formación profesional son incuestionables, y este artículo pretende destacar el enfoque empresarial para adoptar las medidas necesarias para garantizarla. Además, invita a las empresas a promover la formación no sólo a través de la formación presencial, sino también de forma telemática. Y respecto al derecho a la promoción profesional, se afirma que las posibilidades de promoción no pueden tener condiciones diferentes según el trabajo sea presencial o a distancia.

6. Ámbito de aplicación del trabajo a distancia

6.1. Teletrabajo interno/nacional

El teletrabajo como ya se ha detallado se considera una subespecie del trabajo a distancia, concepto derivado del antiguo trabajo a domicilio, en el que el trabajador presta servicios fuera del lugar de trabajo.

En cambio, el teletrabajo caracterizado por la interacción remota y la mediación de las TIC¹⁴, es, por tanto, una modalidad diferente que pretende ofrecer una regulación que responda a diferentes necesidades de prestación de trabajo.

El teletrabajo se refiere a una actividad profesional consistente en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente en el lugar físico de trabajo de la empresa. En concreto, en el ámbito del teletrabajo nacional, nos referimos al trabajador residente en España que tiene un contrato con una empresa española y que, aunque no trabaja desde las instalaciones de la empresa, lo hace desde un lugar situado dentro de la nación. Por lo tanto, para regular esta figura jurídica se aplica la ley nacional española.

6.2. Teletrabajo transnacional/ off shore

El trabajo transnacional, también conocido como trabajo *offshore*, es cada vez más frecuente. Ha ido creciendo en los últimos años, pero a raíz de la pandemia, se ha incrementado exponencialmente.

La crisis generada por el Covid-19 se enlaza con el desarrollo de nuevas tecnologías, que ha conllevado que se multiplique el modo del trabajo a distancia, no presencial, en el que el trabajador presta sus servicios a través de medios informáticos y telemáticos en lugar de en el centro de trabajo de la empresa. Esto implica que, aunque la empresa esté ubicada en un lugar concreto, los trabajadores pueden realizar su trabajo desde cualquier región. En concreto, el llamado teletrabajo *offshore* permite a las empresas contar con los servicios de personas cualificadas de cualquier parte del mundo sin necesidad de que se desplacen al país donde se encuentran las instalaciones de la empresa, y sin que la ubicación geográfica del trabajador suponga una distorsión en la realización del trabajo.

¹⁴ TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

Sin embargo, aunque parezca que las fronteras físicas de los países no tengan ninguna repercusión desde el punto de vista del medio en el que se desarrollan las relaciones laborales, no se pueden ignorar. Hay que aplicar una regulación específica a estas relaciones para las que las fronteras sí que juegan un papel crucial.

Por tanto, podemos decir que la peculiaridad principal de esta modalidad de teletrabajo *offshore* es la existencia de un elemento extranjero, por lo que le dota de un régimen específico, y va a estar regulado por derecho internacional privado, ya que se trata de una relación contractual que genera derechos y obligaciones, con elemento internacional porque la empresa y el trabajador no se encuentran en el mismo país, y ambas partes de la relación son entes privados.

La movilidad y la existencia de elementos extranjeros suscitan problemas específicos en el marco de la relación laboral, como la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, el sistema nacional de seguridad social en el que debe incluirse el trabajador o el foro competente para dirimir los conflictos que puedan plantearse en el marco de la relación laboral.

Los motivos por los que seleccionar esta modalidad contractual son múltiples, pero el principal beneficio es la obtención de ventajas competitivas económicas, y, al contrario, su principal problema es el *dumping social*, entendiéndolo como las “*prácticas legales que reducen los niveles de protección de los trabajadores, produciendo un abaratamiento de los costes laborales, con vistas a favorecer la inversión extranjera y la exportación*”¹⁵

Realmente la regulación aplicable al teletrabajo transnacional va a depender del ámbito dónde nos encontremos; comunitario o extracomunitario. Además, teniendo en cuenta que hay que aplicar el derecho internacional privado, la legislación aplicable dependerá de la determinación de la competencia judicial internacional y la ley aplicable al contrato de trabajo.

6.2.1. Problemática

¹⁵ Definición de *dumping social* - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. (2021). Recuperado el 24 Mayo 2021, de <https://dpej.rae.es/lema/dumping-social>.

Como ya he adelantado, el principal riesgo del teletrabajo transnacional es el dumping social que puede generarse al dar a los empresarios la posibilidad de elegir el lugar de prestación de los servicios, imponiendo y seleccionando así una región concreta para el teletrabajador por la reducción de costes que supone la aplicación de la normativa de ese país concreto. De hecho, como señala Martín-Pozuelo López (2021), la doctrina ya ha advertido de los posibles peligros que puede conllevar esta modalidad de trabajo. No obstante, aún no es objeto de una regulación específica, y tampoco se ha determinado nada en España en el reciente RDL 28/2020. Es más, parece claro que el RDL 28/2020 se aplica exclusivamente a las relaciones laborales regidas por la legislación española. Sin embargo, las empresas con sede en España cuyos trabajadores realizan trabajos a distancia en otros países o las empresas extranjeras cuyos trabajadores realizan trabajos a distancia en España complican la determinación de la ley aplicable.

Por consiguiente, el dumping social es generado por la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, que si nos quedamos en el ámbito comunitario habrá que atender a lo dispuesto en el art. 8 Reglamento (CE) nº 593/2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, el denominado, Reglamento Roma I. El cual incluye en su ámbito de aplicación material las obligaciones derivadas de contratos individuales de trabajo, previendo una norma específica para estos supuestos. De tal forma que la dificultad está en determinar si se incluye el contrato de teletrabajo transnacional en ese ámbito material de su artículo 1.

Al no otorgar claridad, se acude a la jurisprudencia europea que ha colmado este vacío normativo. A este respecto, también es fundamental tomar en consideración la jurisprudencia recaída también en el ámbito de la determinación de la competencia judicial internacional al amparo del Reglamento Bruselas I bis, en adelante, también "RBI bis".

Y ello, porque el legislador europeo ha recogido expresamente la conexión existente entre ambos al incorporar el objetivo de coherencia que debe regir entre ambas normas en el Considerando 7 del Reglamento Roma I¹⁶. Sobre la base de este objetivo, cuando ambos

¹⁶ (7) El ámbito de aplicación material y las disposiciones del presente Reglamento deben garantizar la coherencia con el Reglamento (CE) no 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (5) (Bruselas I), y el Reglamento (CE) no 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, sobre la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II).

textos utilizan un mismo término, con carácter general, debe otorgarse el mismo significado en ambos.

De las sentencias recaídas ¹⁷ en la materia puede concluirse la existencia de un concepto comunitario amplio de contrato de trabajo, debiendo concurrir cuatro requisitos, acumulativamente, para estar en presencia de una relación laboral en el ámbito del RBI bis y, por consiguiente, del Reglamento Roma I. Los requisitos obligan a que se trate de una prestación personal de servicios, realizada en régimen de dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración y de carácter duradero. Dada la amplitud del concepto utilizado por el TJUE, incluso en los casos dudosos de empleo de teletrabajadores, podrían ser aplicables las normas especiales del Reglamento Roma I. Estas normas se basan principalmente en la voluntad de las partes, de modo que ellas mismas determinan la ley aplicable al contrato (art. 3), pero con ciertas limitaciones.

Estos límites garantizan que esa elección voluntaria no prive a los trabajadores de la protección que ofrecen las normas obligatorias aplicables en ausencia de dicha elección (art. 8). Las reglas de determinación de la ley aplicable a un contrato individual de trabajo a falta de acuerdo entre las partes son, por una parte, la ley del país en el que o, en su defecto, desde el que el trabajador, en ejecución del contrato, realiza habitualmente su trabajo. En consecuencia, se entendiendo que los eventuales desplazamientos temporales del trabajador no modifican el lugar de la prestación habitual de los servicios (art. 8.2). Por otro lado, cuando ese lugar no pueda determinarse, se aplicará la ley del país en el que se encuentra el establecimiento a través del cual se contrató al trabajador (art. 8.3).

No obstante, la problemática no se termina aquí, si no que existe una importante reserva en el apartado 4 del artículo 8 del Reglamento Roma I (cláusula de excepción o de escape), según la cual *"si del conjunto de las circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país"*. Así pues, si se dan las circunstancias previstas en la "cláusula de escape", ésta se aplicaría con preferencia a otras conexiones. En cualquier caso, sea cual sea la ley aplicable, siempre se aplicarán las leyes imperativas del país donde se realiza el trabajo. Asimismo, el art. 21 del Reglamento Roma I prevé la

¹⁷ Sentencias de 15 de Enero de 1987 -C-266/85, Asunto Shenevai

inaplicación de las disposiciones que sean manifiestamente incompatibles con el orden público del foro, cualquiera que sea la norma que se haya seguido para determinarlo.

Por tanto, y ya resumiendo, para el teletrabajo transnacional, continuando con la determinación de la ley aplicable, la primera ley designada por el Reglamento Roma I, en defecto de pacto, sería la ley del país en el cual el trabajador realice su trabajo habitualmente, siguiendo el principio *lex loci laboris*¹⁸. En el caso de los teletrabajadores podría situarse junto con estos supuestos, al menos en aquellos casos en los que el teletrabajador preste sus servicios en un único lugar, pues el elemento telemático presente en esta relación no debería condicionar su naturaleza jurídico-laboral. Por lo tanto, siguiendo esta interpretación, al teletrabajador se le aplicaría la ley del lugar donde presta habitualmente los servicios, aunque lo haga telemáticamente y su empresa este en otro país. Es por ello, que esta interpretación genera un elevado riesgo de dumping social. Y, por esta razón, hay parte de la doctrina que justifica otra interpretación, hasta llegar a entender que la prestación de servicios se realiza desde la empresa con la que has realizado el contrato de trabajo, aunque la prestación de servicios se realice telemáticamente, e independientemente de dónde se encuentre el teletrabajador.

Además, el ya mencionado artículo 8.3 del Reglamento de Roma I, establece que cuando no exista un único país de prestación habitual de servicios, resultará de aplicación la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el teletrabajador. El objetivo de esta interpretación es alcanzar una mayor igualdad entre los teletrabajadores que se encuentran en el mismo país que la empresa contratante y los que no.

El principal problema asociado a este criterio es definir "*establecimiento*" a estos efectos, debiendo optar por una interpretación amplia. El Tribunal de Luxemburgo ya señaló que este lugar debe entenderse situado allí donde se sitúen los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato, por ejemplo, dónde se publicó el anuncio de contratación y dónde se realizaron las eventuales entrevistas, debiendo tratar de determinar la localización real de este establecimiento¹⁹. Aplicando esta normativa al caso del teletrabajo este lugar se corresponderá, generalmente, con el lugar donde esté situado, asimismo, el terminal de la empresa. De este modo también se conseguiría la aplicación

¹⁸ La persona que ejerce una actividad profesional en el territorio de un Estado miembro está sometida a la legislación de este Estado.

¹⁹ STJCE de 15 de Diciembre de 2011 -C-384/10, Asunto *Voogsgaard*, apartado 50.

de la ley dónde se encuentra situada la empresa, y no la de la ubicación física del teletrabajador, evitando el riesgo de *dumping* social.

Concluyendo, desde el punto de vista europeo, las diferentes opciones de teletrabajo transnacional implican, en primer lugar, conservar la misma interpretación de las normas para los casos de teletrabajo, sin ninguna modificación, con un alto riesgo de *dumping* social. En segundo lugar, seleccionar como alternativa la posibilidad existente de una interpretación más flexible y adaptativa por parte de los tribunales en la aplicación de las normas de derecho internacional privado o, finalmente, atender a la voluntad de las partes. La conclusión es que hay diferentes interpretaciones, incluso para llegar a la misma consecuencia, el problema radica en la falta de regulación específica del teletrabajo transnacional. Y esto se intensifica aún más si nos trasladamos al ámbito extracomunitario.

6.2.2. Perspectiva seguridad social

El sistema público de seguridad social ha actuado, como es lógico, como la principal protección contra la enorme crisis provocada por la pandemia. Dado que este sistema no estaba ni mucho menos diseñado para una situación tan extrema como la que estamos viviendo, se reaccionó ante la tragedia social y económica ampliando urgentemente el ámbito de cobertura o protección que ofrece el sistema. Una ampliación de la cobertura tan excepcional como temporal, a excepción de la nueva prestación social denominada salario mínimo vital, que se estableció con vocación de permanencia.

En cualquier caso, no se puede descartar que algunas de las novedades que han surgido debido a las circunstancias en las que nos encontrábamos tengan vocación de permanencia. Es más, esta situación ha puesto de manifiesto algunas de las carencias estructurales de nuestro sistema de seguridad social.

En el ámbito del teletrabajo, el teletrabajador que presta servicios está integrado en el ámbito de aplicación del sistema de seguridad social, ya que esta modalidad de prestar servicios está incluida en el ámbito de aplicación del art. 7.1 a) del Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante “LGSS”. Y, por lo tanto, los teletrabajadores siguiendo el artículo 97 obligatoriamente tienen aplicación en el ámbito del régimen general de la Seguridad Social. En consecuencia, se tendrán que cumplir los actos de registro, tanto

inscripción de empresas como afiliación de trabajadores, aunque la empresa tenga varios centros de trabajo. La empresa tendrá que determinar a qué centro de trabajo está adscrito el teletrabajador, y esto se tendrá que determinar en base a que exista conexión telemática con ese centro de trabajo. La problemática surge en el caso del teletrabajo offline, es decir, cuando no existe interacción constante entre el ordenador del trabajador y el ordenador central de la empresa. En esta situación, el centro de teletrabajo será aquel que imparta las indicaciones y al que se destine el resultado de la actividad. En los casos en que se prevea que los cambios de adscripción no son relevantes a efectos de la relación jurídica de la Seguridad Social, será el empresario en el momento de cumplir sus obligaciones legales, o en su caso la administración, quien decida la adscripción, probablemente a la sede de la empresa.

Por otro lado, surgen dificultades en cuanto a la cobertura de los riesgos laborales en el contexto del teletrabajo por parte de los sistemas de seguridad social, que viene determinada por la concurrencia de dos elementos. El primero es la dificultad de determinar el lugar en el que el trabajador presta sus servicios, y el segundo es la flexibilidad con la que se puede determinar el momento en el que se realiza la actividad profesional. Estos elementos son determinantes de la dificultad de controlar el tiempo y de probar la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, lo que puede dar lugar a la ausencia de protección o a un menor grado de esta.

En concreto, respecto al ámbito del teletrabajo transnacional, es la libertad locativa del trabajador lo que plantea una serie de problemas especialmente relevantes en el caso de la movilidad transnacional. En el supuesto de que el empleado desee prestar sus servicios en un emplazamiento en otro país, podrá hacerlo en el marco del acuerdo de teletrabajo, tal y como se ha detallado anteriormente. Cuando el trabajador realiza la selección de dos lugares en países diferentes, es importante tener en cuenta la perspectiva de la seguridad social.

Antes de todo, resaltar que la situación de movilidad transnacional debe distinguirse del desplazamiento temporal regulado en los reglamentos europeos sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social ²⁰.

²⁰ Art. 12 del Reglamento CE 883/2004: La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación

En cuanto al problema de la determinación de la ley aplicable a la movilidad transnacional en materia de seguridad social, éste debería resolverse aplicando el artículo 13 del Reglamento CE 883/2004.

Si un trabajador ejerce una actividad en dos o más Estados miembros, estará sujeto a la legislación del Estado miembro en cuestión, en el que tiene su residencia. Por lo tanto, es en ese país donde debe estar registrado y cotizar a la seguridad social. Esto es así siempre y cuando que el trabajo realizado constituya una "parte sustancial" de la actividad.

A estos efectos, Gómez Abelleira (2020), entiende que un trabajador desarrolla una "parte sustancial" de su actividad en un país cuando realiza una parte cuantitativamente significativa del conjunto de sus actividades profesionales en dicho país, sin que ésta sea necesariamente la mayor parte de dichas actividades.²¹ La norma aplicable especifica que, en el contexto de una evaluación global, un porcentaje inferior al 25% del tiempo de trabajo es un indicador de que una parte sustancial de las actividades no se lleva a cabo en el Estado miembro en cuestión.

Por lo expuesto, en el supuesto de un trabajador residente en España, y que realice al menos el 25% de la actividad profesional en España se le aplicará el régimen de seguridad social aplicable español. De esta forma, siempre que el trabajador sea residente en España, el hecho de que realice una parte importante de su actividad en el extranjero no significa que no esté cubierto por el sistema de seguridad social español, a condición de que realice al menos el 25% de la jornada laboral en España.

Todo lo expuesto, lo aplicamos únicamente al ámbito comunitarios, pero la problemática se multiplica una vez traspasamos las fronteras europeas. Además, si tenemos en cuenta el principio de territorialidad, la implantación de un sistema de Seguridad Social en los países en vías de desarrollo depende de la voluntad de cada Estado.

Por esta razón, de establecer una serie de medidas universales es muy complejo, se trataría de lograr a través de implantación de nuevos mecanismos de hacer cumplir la normativa

del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.

²¹ “El lugar de trabajo en el teletrabajo transnacional”, en <https://forodelabos.blogspot.com/2020/11/el-lugar-de-trabajo-en-el-teletrabajo.html>

laboral en todos los países, creando un documento único de identificación y asumiendo un coste razonable de protección.

Desde mi perspectiva nos encontramos muy alejados de llegar a esa situación, principalmente por la gran diferencia de modelos de seguridad social.

7. Conclusiones

La pandemia que hemos vivido este último año y que seguimos tratando de afrontar desde marzo de 2020 ha generado un impacto que nadie podría haber imaginado. Las consecuencias y cambios que ha provocado en nuestra vida han sido en todos los campos, desde nuestro funcionamiento sanitario, hábitos sociales hasta nuestro modo de trabajo. De hecho, fue debido al Covid-19, y con el fin de evitar su propagación, el motivo por el que se adoptaron una serie de medidas en España, medidas obligatorias que han tratado de lograr que se superase la crisis sanitaria generada en el país, todavía persistente. Y, todo ello teniendo en cuenta a su vez la necesidad de protección de los trabajadores afectados por el cese de actividades productivas, y evitar generar un colapso del sistema económico. La transición entiendo que haya sido dura, y más por la obligación impuesta de este cambio, pero desde mi perspectiva la sociedad ha tratado durante todos estos meses siempre de acoger estos cambios y convertirlos en motor del progreso tanto individual como colectivo.

El trabajo a distancia es una de las figuras que muestra el reflejo de esa evolución generada a raíz de una crisis. Gracias a la puesta en práctica de esta modalidad de trabajo, ya existente antes de la pandemia, se ha facilitado a muchos trabajadores la conciliación de su vida personal y profesional. Ciertamente, existen a su vez inconvenientes en esta modalidad de trabajo, y que cada trabajador, tendrá la libertad de elegir la modalidad que más convenga a sus necesidades personales. No obstante, para que existan más beneficios que perjuicios, y realmente, se pueda tener la libertad y opción de seleccionar el trabajo a distancia, pienso que es necesario garantizar una igualdad de derechos y obligaciones entre todos los trabajadores lo que se alcanza con una exhaustiva legislación de esta modalidad de trabajo.

Como ya se ha dejado en evidencia a lo largo de este trabajo, la publicación del RDL 28/2020 ha permitido un gran progreso ya que reguló el teletrabajo ante el vacío normativo existente en esta materia. El marco legislativo anterior para el teletrabajo se contextualizaba en una escasa regulación contenida en las normativas tanto nacionales como europeas. Por tanto, hay que ser consciente de que se trata de una cuestión novedosa, que se ha visto acelerada por la crisis sanitaria y económica, y sobre la que aún no se han determinado las bases para su regulación en la presente situación. Este RDL 28/2020 ha dado pie a la aplicación del trabajo a distancia promovido por las empresas debido a su obligatoriedad para preservar la seguridad de sus empleados. Sin embargo,

ello no quiere decir, que haya que limitarse a esta regulación, si no que hay que aspirar a aclarar esas lagunas o ambigüedades creadas, y ahondar particularmente en la subespecie del teletrabajo. La legislación actual ha sido un instrumento imprescindible que nos ha conducido a comprobar que esta modalidad de trabajo puede llegar a consolidarse dentro de nuestro ámbito laboral, ya que las empresas han podido modificar su sistema y conseguir que la prestación laboral siga siendo eficiente.

En consecuencia, el escenario actual debe incentivar la promulgación de una nueva regulación más completa y firme, especialmente respecto al teletrabajo transnacional. Desde mi visión, estamos ante una figura que necesita una mayor regulación porque es una modalidad que permite prestar servicios desde cualquier rincón del planeta donde existan los trabajadores necesarios. Por ello, y a falta de esta, opino que no se puede aplicar las mismas normas para regular esta modalidad contractual que con el resto de las relaciones contractuales.

El teletrabajo transnacional presenta ciertas peculiaridades que deben permitir que la interpretación normativa de la ley aplicable sea la de donde se encuentra situada la empresa, ya que si no se permite que se eluda la legislación laboral del país donde opera la empresa, y exclusivamente se elijan países atractivos por su menor protección laboral de los trabajadores, y ello implica menores costes para las empresas.

En cambio, si la ley aplicable en vez de ser la ley del país donde el trabajador realiza la prestación de servicios habitualmente es la del país donde se encuentra el establecimiento de la empresa se lograría una mayor igualdad, y principalmente una reducción del riesgo del dumping social. Factor que hay que tener muy presente, ya que las consecuencias que puede llegar a generar el dumping social son muy relevantes tanto para los fenómenos económicos como los sociales. Se puede llegar a traducir en un incremento del desempleo, una reducción de salarios y un empeoramiento de condiciones de trabajo en los países, principalmente comunitarios, que están dotados de un nivel superior de protección. Desde mi perspectiva, se dotaría de una gran fuerza a las empresas, las cuales utilizarían para presionar a favor de una minoración de las condiciones de trabajo del personal provocado por la alta competitividad. Y, esto conllevaría que el impulso del teletrabajo transnacional se basaría en la fuerza económica de reducción de costes de trabajo.

En cuanto a la opción de confiar en la buena voluntad de las partes, ya desarrollada en este trabajo, me parece una irresponsabilidad. Al final, me parece que supondría dejar la

regulación demasiado abierta, pudiendo desembocar en abuso por una de las partes. Esta solución tiene la ventaja de la inmediatez y la exigibilidad que tiene la relación tanto ante los tribunales del lugar del empleado como del empleador, incluso cuando sea extracomunitario. Sin embargo, encuentro más coherencia en que sean los órganos jurisdiccionales los que tengan el control con el fin de lograr que haya mayor seguridad jurídica.

Es por ello, que creo que todos los países deberían promover el desarrollo de la regulación del teletrabajo, sería una manera de facilitar el acceso al empleo, incluso la creación de este. Desde mi perspectiva, cuanto más restrictiva y escasa sea la regulación, mayores efectos negativos se reflejan en la sociedad, tanto económicos como sociales ya que menor libertad tienen los trabajadores y las empresas.

Y haciendo referencia, al cumplimiento de las obligaciones de cotización, opino que, si bien es cierto que actualmente son de aplicación las normas generales, también es necesario incluir en la futura regulación del teletrabajo este ámbito. No podemos ignorar que la singularidad del teletrabajo y las dificultades de la inspección pública pueden convertirlo en un entorno propicio al fraude en la cotización, y es esencial tratar de evitar este problema.

Por tanto, concluyó afirmando que se ha realizado un avance abismal en el desarrollo de la figura del trabajo a distancia, pero que existe una problemática importante principalmente en el teletrabajo, particularmente en el teletrabajo transnacional que hay que resolver para fortalecer la protección social y garantizar que todos los trabajadores puedan acogerse a los mismos derechos y tengan a su vez las mismas obligaciones. De no ser así, podría derivar en una tolerancia al dumping generalizada que perjudique el bienestar de los trabajadores.

8. Bibliografía

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131%20Constituci%C3%B3n%20Espa%C3%B1ola.%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadores>

Constitución Española.

Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.

Estatuto de los Trabajadores.

EUR-Lex - c11033 - EN - EUR-Lex. Eur-lex.europa.eu. (2021). Recuperado el 1 de junio de 2021 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11033>

García Rubio, M., Basterra Hernández, M., Ramos Moragues, F., López Jiménez, J., López Balaguer, M., & Blasco Pellicer, Á. et al. (2021). *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020* (1ª ed., p. 396 páginas). Tirant lo Blanch.

Gómez Abelleira, F. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Valencia: Tirant lo Blanch. Recuperado el 10 de febrero de 2021, en <https://biblioteca.tirant.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413781273?showPage=11>

Heras García, Aránzazu de las. (2020). Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 452, 171-193.

Insst.es. (2021). Recuperado el 5 de junio 2021, de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Mella Méndez, L., & Villaba Sánchez, A. (2015). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo* (1ª ed.). Aranzadi.

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.

Normativa en materia de Teletrabajo en el año 2021: novedades. Despacho de Abogados en Madrid y Barcelona | Ceca Magán Abogados. (2021). Recuperado 23 Mayo 2021, de <https://www.cecamagan.com/la-nueva-normativa-en-materia-de-teletrabajo-en-el-ano-2021/>.

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

López Álvarez, M.J, Jornada laboral control, horario, desconexión, flexibilidad y conciliación, Francis Lefebvre, Madrid, 2019.

Todoí Signes, A., Martín-Pozuelo López, Á., & Sala Franco, T. (2021). *El teletrabajo*. Tirant lo Blanch.

Trabajo a distancia y Teletrabajo. (2021). Recuperado el 10 de febrero de 2021, en <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

Raymond, W. S. (2005). El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y "dumping" social. *Revista valenciana de economía y hacienda*, (13), 107-134.

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 Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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)

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Sanguineti Raymond, W.& Bautista Vivero Serrano, J.(2020). El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la emergencia sanitaria. *Trabajo y Derecho*, 2020, num 12, Editorial Wolters Kluwer

Sanguineti Raymond, W. (2020). La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente. *Trabajo y Derecho*, 2020, num 72, Editorial Wolters Kluwer

Sentencia del Tribunal de justicia num.29/10, de 15 de marzo de 2011. Fecha de última consulta: 26 mayo de 2021.

Sierra Benítez, E. M. (2017). La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 11, 133-189.