



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**REGULACIÓN E IMPACTO JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS  
RELACIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN FAMILIAR**

Autor: Marta María Dorado Porras  
5º E-3 A  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Higuera Garrido

Madrid  
Abril 2021

## **RESUMEN**

Este Trabajo de Fin de Grado pretende analizar la regulación e impacto jurídico del teletrabajo en las relaciones laborales y la conciliación familiar. Esta revisión busca conocer aquellos aspectos más importantes que dan forma a esta novedosa forma de trabajar, la cual se ha intensificado notablemente a causa de la Covid-19. Se iniciará el proyecto conociendo los aspectos más básicos del teletrabajo, que servirán de apoyo para el resto de la investigación. Una vez visto esto, se entrará a conocer una evolución de su regulación a lo largo del tiempo, culminando, por tanto, con la entrada en vigor del RDL 28/2020 del Trabajo a Distancia. Se procederá a estudiar sus principales características y carencias, y se relacionará con el derecho a la conciliación y el reflejo que este tiene en nuestra legislación. Una vez se han visto los distintos medios de conciliación que recoge el RDL 28/2020, se procederá a analizar su efectividad, pero de una forma más práctica: a través de un análisis de jurisprudencia y de los convenios colectivos existentes. Finalmente, se concluirá la investigación con un planteamiento de su duración en el tiempo y se introducirán múltiples sugerencias y posibles reformas jurídicas, con el fin de llegar a alcanzar una conciliación de vida laboral, personal y familiar “ideal” a través de esta, cada vez más habitual, modalidad de trabajar.

**Palabras Clave:** Teletrabajo, conciliación, empresario, trabajador, derecho, conciliación de vida laboral, familiar y personal.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyse the regulation and legal impact of teleworking on labour relations and family conciliation. This review focuses on knowing the most important aspects that shape this new way of working, which has intensified significantly because of the Covid-19. The project will begin with the investigation of the most basic aspects of teleworking, which will serve as a support for the rest of the research. Once seen this, we will enter to know an evolution of its regulation throughout the time, culminating with the creation of the RDL 28/2020. Moreover, we will proceed to study its main characteristics and shortcomings, and we will relate it to the right to conciliation and the reflection that this has in our legislation. Once we have seen the different means of conciliation included in RDL 28/2020, we will proceed to analyse its effectiveness but in a more practical way: through an analysis of jurisprudence and existing collective bargaining agreements. Finally, the research will be concluded with an approach of its duration in time and with the presentation of multiple suggestions and possible legal reforms that should be carried in order to reach an "ideal" work-life balance through this popular way of working.

**Key words:** Teleworking, conciliation, employer, worker, right, conciliation of work, family and personal life.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>LISTADO DE ABREVIATURAS</b> .....	<b>6</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
1. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
2. OBJETIVOS DEL TRABAJO .....	9
3. ESTRUCTURA .....	10
<b>II. EL TELETRABAJO</b> .....	<b>11</b>
1. CONCEPTO DEL TELETRABAJO .....	11
2. DISTINTAS MODALIDADES DEL TELETRABAJO .....	13
<b>2.1 Teletrabajo a domicilio</b> .....	13
<b>2.2 Teletrabajo en telecentros</b> .....	13
<b>2.3 Teletrabajo itinerante o nómada</b> .....	13
3. PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES .....	14
<b>III. RÉGIMEN JURÍDICO/MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO</b> .....	<b>16</b>
1. ANTECEDENTES PREVIOS A LA NUEVA REGULACIÓN .....	16
<b>1.1 Acuerdo Marco Europeo 2002</b> .....	16
<b>1.2 El Art. 13 ET</b> .....	17
2. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA .....	19
<b>2.1 El RDL 28/2020 como necesidad</b> .....	19
<b>2.2 Novedades de esta nueva normativa con respecto a las anteriores</b> .....	20
<b>2.3 Principales características</b> .....	21
<b>2.4 Cuestiones conflictivas</b> .....	26
<b>IV. EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b> .....	<b>32</b>
1. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACIÓN .....	32
2. TRABAJO A DISTANCIA .....	33
<b>2.1 Art 34.8 ET</b> .....	33

2.2	<b>Plan MECUIDA</b>	36
2.3	<b>Otras posibilidades de acceso al trabajo a distancia vinculadas a circunstancias personales</b>	38
3	<b>ESTUDIO DE JURISPRUDENCIA Y DISTINTAS POSTURAS DE LOS TRIBUNALES</b>	40
3.1	<b>El artículo 34.8 ET como pilar primordial</b>	40
3.2	<b>El solicitante debe acreditar y justificar las razones de su solicitud</b>	41
3.3	<b>La empresa debe mantener una postura receptiva y un comportamiento resolutivo</b>	43
3.4	<b>La necesidad e importancia de un proceso de negociación ante lo desconocido</b>	45
3.5	<b>La comunicación como elemento fundamental</b>	46
3.6	<b>El teletrabajo y el despido nulo</b>	46
3.7	<b>Teletrabajo provocado por la pandemia</b>	47
3.8	<b>Fallo: a favor de la empresa</b>	48
4	<b>LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN</b>	49
4.1	<b>Convenios colectivos estatales</b>	49
4.2	<b>Convenios colectivos de empresa</b>	52
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>55</b>
1.	<b>EL FUTURO DEL TELETRABAJO</b>	55
2.	<b>SUGERENCIAS Y POSIBLES REFORMAS JURÍDICAS</b>	57
3.	<b>CONCLUSIÓN FINAL</b>	61
<b>VI.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>63</b>
<b>VII.</b>	<b>ANEXO</b>	<b>69</b>

## LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
AMET	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEFA	Cajas y Entidades Financieras de Ahorro
CIA	Ciclo Integral del Agua
CRTV	Corporación de Radio Televisión Española
DA	Disposición Adicional
DF	Disposición Final
DT	Disposición Transitoria
ET	Estatuto del Trabajador
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Núm.	Número
NTIC	Tecnologías de la información y la comunicación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
pp.	Páginas
RDL	Real Decreto-Ley
TC	Tribunal Constitucional
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores

### Abreviaturas notas al pie de página:

<i>Ibid</i>	Indica que el trabajo citado es idéntico al anterior (mismo autor, título, edición, etc); pero que se encuentra en un número de página distinto.
<i>Id</i>	Indica que el trabajo citado es idéntico en todo al anterior (el número de página también).
<i>Op.cit.</i>	Indica una obra citada con anterioridad, pero no de forma inmediata (ya que hay otras intercaladas).

# I. INTRODUCCIÓN

## 1. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Actualmente, una de las cuestiones con mayor trascendencia e incidencia en nuestra sociedad es el teletrabajo. Pese, a que esta modalidad de trabajar, ya había sido regulada y tratada previamente, la situación tan complicada y repentina en la que nos hemos visto envueltos a lo largo de este último año, con el Covid-19, ha provocado una situación de emergencia en nuestro país, la cual requería de una regulación inminente que se ajustase a esta nueva realidad y que cubriese amplios, a la vez que inexplorados campos.

El teletrabajo trae consigo gran variedad de consecuencias. Entre estas encontramos la conciliación de vida laboral, familiar y personal. Por un lado, esta modalidad de trabajar puede incidir de forma positiva en la calidad de vida del trabajador, otorgándole mayor flexibilidad y facilitando por tanto su derecho a la conciliación. Pero, por otro lado, también puede incidir de forma negativa, ya que esta forma de trabajar puede conllevar un alargamiento de la jornada de trabajo y perjudicar de forma desmedida los derechos de los trabajadores. En especial sus derechos a la desconexión digital y al registro horario adecuado.

Mi propósito, por tanto, consiste en estudiar y analizar minuciosamente el impacto que este está teniendo en nosotros y en nuestro derecho a la conciliación de vida laboral, personal y familiar. El hecho de implantar el teletrabajo ha supuesto grandes cambios para los trabajadores y empresarios, por lo que a través de este trabajo pretendo llegar a conocer las distintas cuestiones que se están dando y encontrar un equilibrio en su implantación, de manera que el empresario garantice y respete el derecho a la conciliación del trabajador, pero que a su vez este cumpla con sus obligaciones para con el empresario. Es decir, resulta imprescindible buscar un equilibrio que también cumpla con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, y que en ningún caso el teletrabajo suponga una improductividad o ineficiencia que acabe incidiendo en su capacidad económica.

A la hora de realizar este proyecto y entender bien el concepto del teletrabajo nos centraremos en conocer detalladamente tanto sus antecedentes legislativos, como la nueva ley que lo regula, el Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre de Trabajo a

Distancia. Asimismo, mostraremos especial énfasis en el Art 34.8 del Real Decreto 2/2015 del 2 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo objetivo es el de “remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.



## 2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Los objetivos de la investigación son:

- Estudiar el concepto del teletrabajo, las distintas modalidades que ofrece, sus principales ventajas y desventajas, y conocer sus antecedentes legislativos
- Estudiar el impacto del *Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre de Trabajo a Distancia*, sus principales características y carencias, centrándonos sobre todo en cómo está afectando a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, a través del estudio de sentencias y convenios colectivos.
- Realizar una propuesta final, analizando su prolongación en el tiempo y sugerir posibles reformas jurídicas necesarias para una mejora en su implementación.

### 3. ESTRUCTURA

En la primera parte del trabajo, en concreto en el *Capítulo II*, estudiaremos el concepto del teletrabajo, sus distintas modalidades y sus principales ventajas e inconvenientes. Más adelante, en el *Capítulo III*, se realizará un análisis de la evolución de su regulación en el tiempo, desde su primera implantación hasta la llegada del Covid-19, donde el teletrabajo ha adquirido un papel trascendental a la vez que esencial, marcando un antes y un después en cuanto al desempeño de la actividad laboral. En esta primera parte introductoria, cobrarán especial relevancia tanto el Acuerdo Marco Europeo de 2002, como el art. 13 del Estatuto de Trabajadores. Finalmente, nos detendremos en conocer el Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, y estudiaremos sus características y carencias principales.

En la segunda parte del trabajo, concretamente en el *Capítulo IV*, nos centraremos en el impacto que el teletrabajo está teniendo en los trabajadores, en concreto, en si las medidas aplicables favorecen o no a la conciliación de la vida personal y familiar de estos. Estudiaremos si realmente estas se están cumpliendo, identificaremos posibles vacíos jurídicos en su regulación, y finalmente, procederemos a analizar su efectividad de una forma más práctica: a través de la Jurisprudencia y de los convenios colectivos existentes.

Por último, una vez analizado todo lo anterior, en el *Capítulo V* concluiremos el trabajo con una propuesta, mediante la sugerencia de posibles reformas jurídicas, su prolongación en el tiempo y abordaremos un veredicto final en cuanto a su impacto en nuestra sociedad, y en especial, a si de verdad facilita y favorece la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

## II. EL TELETRABAJO

### 1. CONCEPTO DEL TELETRABAJO

El termino “teletrabajo” data de los años 70, pero sigue sin existir unanimidad en cuanto a su definición.

En primero lugar, tomaremos la definición otorgada a nivel europeo como referencia. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>1</sup>, firmado en 2002 en Bruselas, define en su artículo 2 el teletrabajo como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. De esta definición podemos extraer cuatro elementos caracterizadores: el elemento personal, el espacial, el cualitativo y el cuantitativo. Por un lado, el *elemento personal*, hace referencia a que la prestación de servicios sea desarrollada por una persona física en régimen de dependencia y ajenidad, excluyendo por tanto a la prestación de servicios realizada por empresas o personas jurídicas. Por otro lado, el *elemento espacial*, se refiere a la existencia de una prestación laboral realizada fuera de los locales de la empresa en los que habitualmente se presta el trabajo, sin que el empresario u otra persona que le represente esté físicamente presente. Por su parte, el *elemento cualitativo* de la prestación hace referencia a los instrumentos de trabajo utilizados por el teletrabajador para llevar a cabo la prestación laboral. En este caso, se refiere a los medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicaciones. Por último, el *elemento cuantitativo* se refiere al requisito de la “habitualidad” en la prestación de esos servicios a distancia y, además, con uso intensivo de las NTIC<sup>2</sup>.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, define el teletrabajo como: “una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás

---

<sup>1</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 (en adelante AMET).

<sup>2</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo* (1a ed.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.17-21.

colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados<sup>3</sup>”.

Visto esto, se resaltarán dos puntos claves con respecto al teletrabajo: i) el desarrollo de la prestación de servicios de esta modalidad en un lugar diferente del centro de trabajo empresarial; y ii) el uso de las nuevas tecnologías como medio esencial a la hora de realizar la actividad laboral y como principal medio de comunicación entre los trabajadores<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 26 octubre 2016.

<sup>4</sup> Hermoso Fernández, M., Pérez Capitán, L., Varela Ferrío, J., & Viñas Apaolaza, A., *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, ESTUDIOS, Madrid, 26 de mayo 2020.

## 2. DISTINTAS MODALIDADES DE TELETRABAJO

En función del lugar de trabajo, pueden distinguirse tres modalidades de teletrabajo<sup>5</sup>.

### 2.1 Teletrabajo a domicilio

Se trata de la primera modalidad de teletrabajo, donde el lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del propio teletrabajador.

### 2.2 Teletrabajo en telecentros

En este supuesto el lugar de trabajo es un centro que cuenta con recursos compartidos y con instalaciones de telecomunicaciones y equipos informáticos, dispuesto por la empresa “*ad hoc*” para el desempeño de la actividad laboral a distancia. Estos telecentros, que pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas, o incluso de una administración pública, están situados en zonas periféricas o rurales, con el fin de ahorrar costes de establecimiento.

### 2.3 Teletrabajo itinerante o nómada

En este otro supuesto, la prestación de servicios se realiza en muchos lugares diferentes y variados, sin existir un lugar de trabajo habitual, sino que son frecuentes los cambios constantes en cuanto a la elección del lugar de prestación de los servicios.

---

<sup>5</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo, op.cit.*, pp.22-23.

### 3. PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES

A continuación, se expondrán las principales ventajas y desventajas, que o bien incentivan la utilización del teletrabajo o bien dificultan su implementación <sup>6</sup>.

Como *principales ventajas* que ofrece el teletrabajo destacaremos las siguientes:

- i) La reducción de gastos y costes generales por parte de las empresas, especialmente el ahorro relacionado con la reducción de espacios, establecimientos e instalaciones, o el de los costes asociados al desplazamiento de los trabajadores;
- ii) Una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación, tanto para las empresas ante posibles cambios de demanda o de mercado, como una mayor flexibilidad horaria y autonomía al trabajador a la hora de prestar sus servicios;
- iii) El hecho de evitar el uso de transportes contaminantes y el menor número de desplazamientos disminuye el efecto invernadero, mejorando el medio ambiente;
- iv) Normaliza la conectividad informática, extendiendo su uso a toda la población, y se promueve una mejora en las redes e infraestructuras tecnológicas y de telecomunicaciones que se necesitan para implantar el teletrabajo;
- v) El hecho de evitar desplazamientos, contribuye a la fijación de poblaciones en los territorios, mejorando también el acceso al empleo en las zonas rurales o más despobladas, ayudando así, a la reducción de problemas de despoblación y fomentando el desarrollo de determinadas zonas geográficas;
- vi) La reducción o supresión del tiempo invertido del trabajador en desplazamientos, y el ahorro de los “tiempos muertos”; y finalmente,
- vii) El hecho de ofrecer al trabajador amplia libertad de movimiento y horario, ofrece una mayor posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, que a su vez contribuye a una reducción de los niveles de estrés y un aumento de la calidad de vida del trabajador<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pp.27-37.

<sup>7</sup> *Id*.

En contraposición a estas ventajas, entre los *principales inconvenientes* que el teletrabajo ofrece se podrían destacar los siguientes:

- i) Importante reducción de las relaciones personales, pudiendo desembocar en un sentimiento de aislamiento del teletrabajador, generando una situación de soledad y dificultándose la solidaridad y el compañerismo entre los trabajadores;
- ii) Menores garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo, potenciando la pérdida de los niveles de protección laboral y social;
- iii) Incremento de riesgos psicosociales en los trabajadores;
- iv) Riesgo de no desvincular las actividades profesionales de las personales en caso de idéntica localización de ambas esferas, pudiendo interferir en el rendimiento del empleado, provocando menor productividad en su trabajo;
- v) Mayor dificultad para controlar la prestación laboral, tanto en cantidad como en calidad;
- vi) Menor seguridad de las telecomunicaciones y por ello, una menor confidencialidad de la información;
- vii) Interfiere en los alquileres de negocios y locales comerciales, al disminuir su demanda, y deteriora aquellos negocios, cercanos a grandes oficinas y centros de trabajo, dedicados a la restauración que vivían a costa de lo que consumían estos empleados; y finalmente,
- viii) Con relación a la conciliación, el hecho de trabajar en casa, puede conllevar una doble carga para los teletrabajadores que, al tiempo que realizan sus actividades laborales, deben realizar todas las tareas encomendadas al cuidado del hogar y la familia, lo cual puede tener un efecto negativo, tanto en la prestación laboral, como en la calidad de vida del trabajador en cuestión<sup>8</sup>.

Dentro de todas estas consecuencias positivas y negativas de implantar el teletrabajo, especialmente nos centraremos en estudiar la cuestión de la conciliación. No obstante, antes de entrar a profundizar en ello, deberemos proceder a conocer su régimen jurídico.

---

<sup>8</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo* (1a ed.), Francis Lefebvre, Madrid, 2020, p13.

### **III. RÉGIMEN JURÍDICO/ MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO**

#### **1. ANTECEDENTES PREVIOS A LA NUEVA REGULACIÓN**

El marco regulatorio anterior del trabajo a distancia se caracteriza por una escasa regulación, contenida en nuestra normativa nacional y en el AMET de 2002, revisado posteriormente en 2009, a través del RDL 2/2015 artículo 13 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Esta norma contenía los elementos esenciales para el desarrollo del teletrabajo en España.

No obstante, no fue hasta hace poco que, debido a la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, esta modalidad de trabajo ha pasado a considerarse una herramienta esencial para la mayoría de empresas. Terminando por regularse en el RDL 28/2020 de Trabajo a Distancia y consolidándose como una forma de prestar servicios válida, práctica y eficiente.

#### **1.1 Acuerdo Marco Europeo de 2002**

Este Acuerdo, al que hace alusión el RDL 28/2002 en su Preámbulo, tenía como objeto elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas.

La definición que este Acuerdo otorga al teletrabajo, mostrada en el capítulo anterior, abarca no solo la modalidad de trabajar realizada desde el domicilio, sino que regula múltiples formas de trabajo a distancia, ofreciendo, por tanto, una extensa variedad de posibilidades. Entre sus características principales encontramos: a) su carácter temporal y voluntario, b) la igualdad de derechos de los teletrabajadores con respecto a aquellos trabajadores que desempeñan sus tareas en los locales de la empresa, c) garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, d) el respeto de la vida privada del teletrabajador por parte del empresario, e) la proporción de los equipos necesarios para realizar la actividad laboral por parte de la empresa, además de costear todo aquello relacionado con su mantenimiento, pérdida o deterioro, f) garantizar la salud y seguridad profesional del teletrabajador, g) la igualdad



de la carga de trabajo, los mismos criterios de resultados exigidos y el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional tanto al teletrabajador como a aquellas personas que ejercen su tarea desde la empresa, h) la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables, y i) garantizar los mismos derechos colectivos entre ambas modalidades de trabajo<sup>9</sup>.

Se debe mencionar que muchas de estas características y condiciones como por ejemplo: el carácter voluntario y reversible, la forma escrita del contrato, la igualdad de trato y oportunidades, el derecho a la intimidad del teletrabajador y el respeto de su vida privada, la protección de datos, y el derecho a remuneraciones extra salariales para el mantenimiento del equipo y el pago de los gastos ocasionados por este, quedan reflejadas en la normativa nacional actual, la cual analizaremos más adelante.

Sin embargo, y a pesar de ser un gran apoyo y referencia, este Acuerdo resulta a menudo criticado, al tener una eficacia jurídica realmente débil, que no es normativa, sino obligacional. Además, su escaso ambicioso contenido da lugar a situaciones excesivamente genéricas, que tienden a desembocar en vacíos jurídicos, con los consecuentes problemas y conflictos que esto conlleva<sup>10</sup>.

## **1.2 El Art. 13 ET**

La Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo una modificación en el anterior RDLeg 1/1995 art 13 (ANEXO I), e impulsa una nueva concepción de trabajo a distancia basada en “el uso intensivo de las nuevas tecnologías”.

Aquí, no debemos olvidar que, a esta modalidad contractual, le son también aplicables las normas generales contenidas en el ET, sobre la regulación de los derechos y

---

<sup>9</sup> *Ibid*, pp 10-12.

<sup>10</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo, op.cit.*, pp.54-59.

obligaciones, control horario, registro de jornada, seguridad y salud laboral, normas de prevención de riesgos laborales, etc.<sup>11</sup>

Esta normativa legal no cubría todas las materias del teletrabajo que eran necesarias de regular, y aquellas que sí cubría, no eran cubiertas con la suficiente intensidad requerida. En primer lugar, la definición legal del trabajo a distancia, partía de una única concepción de teletrabajo que resultaba insuficiente para incluir todos los supuestos de teletrabajo necesarios. En segundo lugar, nada se aclaraba sobre la exigencia de voluntariedad en la reversibilidad de un trabajo a distancia y su vuelta a un trabajo presencial, guardando la ley absoluto silencio, lo que daba lugar a múltiples y variadas interpretaciones. En tercer lugar, resultaba criticable la inconcreción de la equiparación de derechos establecida con los trabajadores presenciales, como por ejemplo: el silencio legal en cuanto al tiempo de trabajo (jornada laboral, descansos de todo tipo, interrupciones de la prestación laboral, horas extraordinarias o vacaciones anuales) lo que contradecía esta igualdad de derechos entre trabajadores. En cuarto lugar, la ausencia de referencia alguna a la necesaria protección del derecho a la intimidad del trabajador y de la obligación de este último de mantener el secreto de empresa sobre las informaciones referidas a ésta. Y finalmente, también era criticado el hecho de que casi todas las materias quedaban abandonadas a la negociación colectiva y a la contratación individual<sup>12</sup>, cuestión que sigue afectándonos a día de hoy, y que estudiaremos más adelante.

---

<sup>11</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación...*, op.cit., p.12.

<sup>12</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo*, op.cit., pp.61-73.

## 2. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Una vez analizados los antecedentes legislativos, procederemos a conocer detalladamente el RDL 28/2020.

### 2.1 El RDL 28/2020 como necesidad

La principal causa del rápido y repentino impulso de esta modalidad de trabajo, ha sido el origen de la Covid-19. La urgente e indispensable necesidad de prevenir los contagios provocados por dicha pandemia mundial, ha provocado el consecuente desarrollo de una regulación más específica y concreta que la que contenía el Estatuto de los Trabajadores, culminado por tanto con la creación del RDL 28/2020.

A primera vista podemos decir, que dicha regulación adicional para esta modalidad de prestación de servicios puede verse como necesaria, ya que aparte del argumento anterior relacionado con la crisis sanitaria que atravesamos actualmente, podemos ver como los antecedentes normativos al RDL 28/2020 eran insuficientes y no cubrían con todas las exigencias requeridas<sup>13</sup>.

Toda esta situación, dio lugar a que Gobierno y agentes sociales reclamaran como necesaria una regulación más precisa que ha culminada finalmente como el RDL 28/2020, cuyo principal objetivo se centra en “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que da respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos

---

<sup>13</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación...* op.cit., pp.13-14.

relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento<sup>14</sup>.”

Por lo tanto, visto esto, y teniendo en cuenta la insuficiencia y la obsolescencia del régimen jurídico descrito en el artículo 13 del ET, y la limitada vigencia del artículo 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 relativo al carácter preferente del trabajo a distancia, podemos afirmar que la norma proyectada es necesaria y oportuna para garantizar un régimen jurídico que sea más seguro y completo en todos sus ámbitos<sup>15</sup>.

Ahora bien, actualmente, esta situación no es tan idílica como parece, ya que por muy necesario y oportuno que sea el RDL 28/2020, la existencia de esta nueva normativa da pie a una situación impregnada de formalidades, que trae consigo un exceso regulatorio. Además, de imponer una obligación de costes excesiva a pagar por las empresas, que provoca una situación poco atractiva y deseable, que muchas empresas querrán tratar de evitar<sup>16</sup>.

## **2.2 Novedades de esta nueva normativa con respecto a las anteriores**

Como ya se ha mencionado anteriormente, el RDL 28/2020 se inserta de lleno en el marco legal del AMET, refiriéndose a ella de forma extensa en la primera parte de su Exposición de Motivos. Asimismo, en el ámbito de la normativa interna española, se refiere también a la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio (RDL1/1995) para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Por lo que podemos afirmar que la gran mayoría de las cuestiones que regula el RDL 28/2020 ya han sido reguladas con anterioridad, y que principalmente, la gran novedad que aporta esta normativa es ese exceso regulatorio tan criticado por muchos.

No obstante, si presenta ciertas novedades, como por ejemplo las diferencias que establece en su artículo segundo entre las distintas modalidades de trabajo: a) trabajo a

---

<sup>14</sup> Exposición de Motivos IV, RDL 28/2020.

<sup>15</sup> Trujillo Pons, F., “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, N° 8, 2020.

<sup>16</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación... op.cit.*, p.14.

distancia; b) teletrabajo; y c) trabajo presencial, en especial la definición que otorga al teletrabajo y su forma de llevarse a cabo mediante: “el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.” O bien, la creación de una nueva modalidad procesal<sup>17</sup> (regulada en la DF 2ª RDL 28/2020), mediante la introducción de un nuevo artículo: el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para canalizar las reclamaciones relacionadas con “el acceso, la reversión y la modificación del trabajo a distancia”. Que se crea principalmente para contrarrestar la exhaustividad sin precedentes que dicha normativa presenta y como vía para solucionar las posibles incógnitas y discusiones que se generen como consecuencia de su aplicación.

### **2.3 Principales características**

A continuación, se analizarán los puntos más importantes a conocer del RDL 28/2020.

#### *2.3.1 Conceptos y definiciones*

Esta norma hace un gran esfuerzo por tratar de definir de forma precisa el trabajo a distancia y el teletrabajo (RDL 28/2020 Art.2). Por un lado, definirá el trabajo a distancia como la “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Y por otro, definirá el teletrabajo 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”. Una vez visto esto y como aclaración a lo anterior, afirmamos que el trabajo a distancia constituye un “género” más amplio, en el que se enmarca el teletrabajo, que es en este caso una “especie” dentro de este amplio “género”. Entendiendo por ello, el trabajo a distancia como una modalidad más genérica, y teletrabajo como una modalidad más específica, que tendrá su misma definición, pero con especial énfasis en el uso intensivo de las NTIC<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> *Ibid*, pp.14-16.

<sup>18</sup> *Ibid*, p.16.

Finalmente, esta ley distingue estos conceptos del trabajo presencial (RDL 28/2020 Art.2), que es “aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.

### 2.3.2 *Ámbito de aplicación*

En este apartado debemos referirnos al artículo 1 del RDL 28/2020, que establece que las relaciones laborales a las que “resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular”. Incluyendo por tanto a todas las personas trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Asimismo, “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.” Quedando por tanto, fuera del ámbito de aplicación aquellas relaciones laborales de trabajo a distancia que no alcancen ese umbral porcentual<sup>19</sup>. No obstante, según el punto 2 de la DA 1ª, la norma sí permitirá a la negociación colectiva regular “un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley”. Un ejemplo de esto es el Convenio colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro, que veremos más adelante.

### 2.3.3 *Limitaciones*

Según el artículo 3 del RDL 28/2020, se establecen ciertas limitaciones con respecto al trabajo a distancia en aquellos i) contratos de trabajo celebrados con menores; y ii) contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Esto ha generado diversas críticas al no entenderse la razón lógica y el fundamento de estas limitaciones. Pero que principalmente se debe por querer proteger a estos sujetos concretos, debido a su especial vulnerabilidad, las necesidades de formación y de descanso, y lo susceptibles que pueden

---

<sup>19</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación... op.cit.*, p.17.

llegar a ser a los diferentes tipos de riesgos vinculados a esta modalidad de trabajo (la fatiga física y mental, el sentimiento de soledad provocado por el aislamiento, etc.).

La norma establece para ambos casos un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los contratos de formación y en prácticas que no serán considerados trabajo a distancia. Conviene aclarar que este porcentaje del cincuenta por ciento podrá ser incrementado, pero nunca reducido<sup>20</sup>. Del mismo modo, los convenios o acuerdos colectivos podrán modificar el porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferentes al previsto por la norma, siempre y cuando este no se celebre con menores de edad.

#### 2.3.4 *La voluntariedad (RDL 28/2020 Art. 5.1)*

El RDL exige la voluntariedad de ambas partes, tanto en el supuesto de la contratación inicial del trabajo a distancia como en el de la conversión de un trabajo presencial en trabajo a distancia durante la vigencia de un contrato inicial presencial. En este segundo supuesto estaríamos ante un caso de “*novación contractual constitutiva*” exigiendo por ello el mutuo acuerdo individual entre el empresario y trabajador. De esta forma el teletrabajo no será, ni un derecho del trabajador exigible al empresario ni un derecho del empresario exigible al trabajador<sup>21</sup>.

#### 2.3.5 *La reversibilidad (RDL 28/2020 Art. 5.3)*

La reversibilidad o el retorno al trabajo presencial desde el trabajo a distancia, se constituye legalmente como un “*tertium genus*”<sup>22</sup> entre la novación contractual constitutiva y la modificación sustancial de condiciones contractuales propias del Art. 41 del ET. Es decir, que a través de la negociación colectiva se deberán regular de la forma más minuciosa y precisa posible aquellos términos del ejercicio de la reversibilidad, que darán respuesta a cuestiones como el tiempo mínimo que el trabajador tiene que estar en

---

<sup>20</sup> *Ibid*, p.18.

<sup>21</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo*, *op.cit.*, pp.171-183.

<sup>22</sup> *Ibid*, p.175.

régimen de teletrabajo, el plazo de preaviso del ejercicio del derecho, etc. Y en su defecto se deberá acudir al acuerdo de trabajo a distancia.

### 2.3.6 *El acuerdo de trabajo individual (RDL 28/2020 art. 6 y 7)*

Este acuerdo de trabajo es un convenio entre partes formalizado que presenta un objetivo doble: por un lado, busca ofrecer seguridad jurídica a las partes, cuanto más información de relevancia contenga dicho acuerdo mayor transparencia, seguridad y previsibilidad tendrán dichas relaciones de trabajo; y por otro, facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales. La falta de formalización de este acuerdo debe realizarse por escrito, en los términos y requisitos legales y convencionales previstos. Si por alguna razón esto no se diese, las consecuencias de ello pueden estar sujetas a multas de hasta 6.250 euros<sup>23</sup>.

El acuerdo de trabajo individual deberá contener un contenido mínimo (art. 7) que comprenda aspectos como: i) el horario y disponibilidad del trabajador; ii) el inventario de los medios, equipos y herramientas, la enumeración de los gastos y su compensación, iii) el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; iv) el centro de trabajo al que queda la persona trabajadora adscrita; v) el lugar de trabajo a distancia elegido; vi) las condiciones de reversibilidad (como por ejemplo a duración de los plazos de preaviso; vii) los medios de control empresarial de la actividad; viii) procedimientos a seguir en caso de que se complique la situación y no se pueda continuar con el normal desarrollo del trabajo a distancia; ix) instrucciones en materia de protección de datos o sobre la seguridad de la información; y finalmente, x) la duración del acuerdo del trabajo a distancia.

### 2.3.7 *Negociación colectiva*

El RDL 28/2020 otorga un papel esencial a la negociación colectiva, convirtiéndola en un instrumento indispensable en cuanto al desarrollo y perfeccionamiento de los principios y medidas que dirigen esta forma de prestar la actividad laboral en cada uno

---

<sup>23</sup> Hermoso Fernández, M., Padilla Pérez, A., Pérez Capitán, L., & Simancas Méndez, I., *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Entorno, exposición y análisis*, ESTUDIOS, Madrid, 9 de octubre 2020, pp.19-22.



de los sectores productivos y empresas. Especialmente a la hora de: i) identificar los puestos de trabajo y las funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia; ii) concretar las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad; iii) especificar la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia; iv) cubrir todas las demás cuestiones necesarias a regular, incluso aquellas que se requieran para complementar y especificar el acuerdo individual de trabajo a distancia; v) regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia; vi) regular el ejercicio de la reversibilidad al trabajo; vii) establecer un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley; y viii) fijar un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión<sup>24</sup>.

#### 2.3.8 *Derechos de las personas trabajadoras a distancia*

Debido a la urgente necesidad de mejorar y avanzar en la regulación de estos derechos con respecto a la insuficiencia regulatoria anterior (art 13 ET), la incertidumbre y el hecho de fomentar y facilitar una mayor seguridad jurídica en materia de los derechos de los trabajadores a distancia, el RDL 28/2020 dedicará 10 artículos a regular esta materia<sup>25</sup>.

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos y obligaciones: Derecho a la formación (art. 9); Derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las personas trabajadoras que prestan servicios de forma presencial (Artículo 10); Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad a distancia (Artículo 11); Derecho al abono y compensación de gastos (Artículo 12) ; Derecho a poder flexibilizar el horario de prestación de servicios, en los términos que fije el acuerdo de trabajo a distancia y/o la negociación colectiva (Artículo 13); Derecho al registro horario adecuado (*Artículo 14*); Derecho a una adecuada protección en materia de

---

<sup>24</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación...* op.cit., p.86.

<sup>25</sup> Hermoso Fernández, M., Padilla Pérez, A., Pérez Capitán, L., & Simancas Méndez, I., *La nueva regulación....* op.cit., pp.24-25.

seguridad y salud en el trabajo (Artículo 15) ; Derecho a la intimidad y a la protección de datos (Artículo 17); Derecho a la desconexión digital (*Artículo 18*) ; Derecho a ejercitar los derechos de naturaleza colectiva (Artículo 19)<sup>26</sup>.

Especialmente, y en relación con el tema de investigación, cobrarán especial importancia el derecho al registro horario y el derecho a la desconexión digital. Este primero también aparece regulado en el Art. 10 del RDL 8/2019 que establece aquellas medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Mientras que este segundo, es regulado igualmente por el Art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Ambos derechos son esenciales a la hora de garantizar la conciliación de vida de los trabajadores.

## 2.4 Cuestiones conflictivas

Una vez analizadas sus principales características, nos centraremos en aquellas cuestiones más problemáticas. El RDL 28/20, como ya se ha introducido anteriormente, incurre en diversas faltas debido a no estar suficientemente regulado, reflejando múltiples lagunas y deficiencias en su regulación<sup>27</sup>. Esto ha supuesto ser en ciertas ocasiones más problemático que resolutivo en cuanto a la hora de dar y proponer soluciones y respuestas a aquellos trabajadores y empresas inmersos en dicha modalidad de trabajo. Como prueba a la anterior situación, sería conveniente volver a nombrar la creación del nuevo procedimiento judicial para resolver aquellos conflictos y reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia (DF 2ª RDL 28/20 introduce el art. 138 bis de la Ley 36/11). A continuación, procederemos a ver unos ejemplos de aquellas situaciones conflictivas que pueden darse<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Gomez Abelleira, F. J., *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia* (1a ed.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.69-111.

<sup>27</sup> Herrera Duque, M. J., “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia”, *Abogacía General*, 26 de noviembre 2020.

<sup>28</sup> Salmerón, S., “Las fisuras que van a generar litigiosidad y controversia jurídica en la aplicación de la normativa sobre trabajo a distancia”, *El Derecho.com, Lefebvre*, 7 de noviembre 2020.

#### *2.4.1 La coexistencia de distintos regímenes en nuestro ordenamiento*

En primer lugar, y como punto de partida, mencionar el hecho de que existen cuatro regímenes diferenciados de trabajo a distancia en nuestro ordenamiento jurídico actual, lo que puede generar posibles problemas de interpretación jurídica. Alguno de estos textos legales ya ha sido nombrado anteriormente. Por un lado, encontramos el régimen general (RDL 28/20, sustitutivo del art. 13 ET), para todos aquellos trabajadores del sector privado que, de forma previa, no estuvieran sujetos a acuerdos o convenios colectivos de regulación específica. Por otro, encontramos el régimen aplicable a los trabajadores que, a la entrada en vigor del RDL 28/20, estuvieran sujetos a la regulación convencional específica, y que por lo tanto, no les afectará hasta que dichos pactos no pierdan su vigencia o transcurra el plazo máximo de tres años desde su publicación en el BOE (DT 1ª RDL 28/20). Por otra parte, está el Régimen establecido, a consecuencia de la pandemia, por el art. 5 del RDL 8/20 para los trabajadores a distancia con motivo de la contención del Covid-19, y prorrogado temporalmente por el RDL 15/20, a la vez que, excluido expresamente de la aplicación de la nueva normativa, según establece la DT 3ª. Es decir, que el RDL 28/20 no se aplicara a aquellas personas que estén trabajando a distancia por circunstancias derivadas de la pandemia, como por ejemplo confinamientos o de restricciones a la movilidad, si no que estarán sujetos a la regulación propia del RDL 8/20. Y finalmente, contamos también con el régimen del personal laboral de las Administraciones Públicas, expresamente excluido de la regulación general del RDL 28/20 (DA 2ª y DT 2ª del RDL 28/20) y regulado por su normativa específica: el RDL 29/2020, que introduce un nuevo artículo, el 47 bis en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.

Por todo lo anterior, el hecho de que existan distintos regímenes dedicados a regular una misma materia: el trabajo a distancia, y que cada tipo específico de teletrabajo tenga su regulación específica, puede suscitar grandes controversias jurídicas, generando una situación de confusión, a la hora de su aplicación.

#### *2.4.2 Voluntariedad*

El carácter voluntario de esta modalidad de trabajo, en el que ya nos hemos detenido previamente, también puede ser un problema. El artículo 5.1 del RD 28/20 establece que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora. No obstante, el hecho de que exista en la DF 2ª de esta misma ley un procedimiento judicial especial que tenga “el fin de implementar un procedimiento judicial para el empleado en caso de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada”, genera una contradicción entre ambos, y cuestiona el carácter voluntario del trabajo a distancia, ya que si realmente esto fuese así, en caso de que la empresa se niegue a ello, el empleado no debería tener acción judicial para reclamar esa negativa empresarial.

#### *2.4.3 Reversibilidad*

Del mismo modo sucede con la cuestión de reversibilidad (Art. 5.3 RDL 28/2020). Su regulación legal es muy abierta, lo que conlleva a grandes interrogantes y preguntas (por ejemplo: se garantiza el retorno, pero no se concreta cuando), por lo que si no está claramente estipulado por la negociación colectiva o el acuerdo individual esto puede desencadenar en múltiples y variados conflictos.

#### *2.4.4 Ámbito de aplicación*

El art. 1 del RDL 28/20, el cual regula aquellos aspectos relacionados con su ámbito de aplicación, explicado anteriormente, puede traer consigo los siguientes interrogantes: ¿A que nos referimos exactamente con “porcentaje proporcional equivalente”?, ¿Existe algún requisito adicional en cuanto a “el plazo de los tres meses”, como por ejemplo para aquellas modalidades de trabajo que no sean uniformes a lo largo del tiempo?, ¿Aplicaría de la misma forma para aquellos contratos de trabajo ocasionales y esporádicos?, ¿Y para los de jornada parcial? Todas estas preguntas se deben a que la regulación actual ofrece un concepto de teletrabajo que queda muy abierto, generando por tanto gran incertidumbre. Como solución, debemos mencionar la necesidad de mejorar la legislación que concierne a esta cuestión o acudir a la negociación colectiva, la cual ofrece un amplio margen de actuación con el fin de cubrir dichos vacíos y carencias.

Otra cuestión que se debe plantear, es que el hecho de que dicha modalidad de trabajo requiera tantas exigencias formales y gastos adicionales, da lugar a que la mayoría de las empresas busquen una forma de aplicar el teletrabajo pero sin llegar a ese 30%, para así evitar una regulación legal tan rígida<sup>29</sup>.

#### 2.4.5 *Dotación y mantenimiento de medios, y abono y compensación de gastos.*

Por otro lado, también es relevante mencionar los Art. 11 y 12 del RD 28/20. Por un lado, “El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas”, puede generar una situación conflictiva cuando el acuerdo de trabajo a distancia no contenga definidos con exactitud aquellos elementos que entrarían dentro de dicha descripción. Lo cual interferiría notablemente en el coste final a pagar por parte de la empresa, ya que cuanto más detallado y exacto quede, mayor claridad a la hora de saber que incluye y que costes debe asumir la empresa y que no. Por otro lado, el art 12 relacionado con “el Derecho al abono y compensación de gastos” también generará gran querrela entre empresa y trabajadores. La fórmula abierta y poco precisa usada por el legislador al no especificar lo que se entiende por gasto compensable puede generar grandes conflictos. El artículo dice que los convenios o acuerdos colectivos deberán incluir los gastos que la persona trabajadora pudiera tener al prestar sus servicios dentro de esa modalidad de trabajo, de lo cual podríamos extraer lo siguiente: ¿que se entiende exactamente por gasto?, ¿se refiere a gastos que se han producido solo y exclusivamente por el teletrabajo? ¿es obligatoria dicha compensación?, ¿que sucedería si precisamente al trabajar de esta forma no se ocasionarían gastos? Podríamos decir que incluso se esté ahorrando, debido al no incurrir en gastos de comida y transporte, por lo que ¿podríamos percibir una compensación por el ahorro en estos gastos? Se trata por tanto de una cuestión que admite múltiples interpretaciones. Como se puede ver, estaríamos ante múltiples preguntas sin respuesta, lo que genera una situación general de incertidumbre para muchos trabajadores y empresas, cuyo único apoyo y solución se encuentra en el acuerdo individual, delegándole a este todo tipo de responsabilidades y poderes. Es por ello, que a la hora de redactar y elaborar el acuerdo individual (que veremos a continuación), tanto empresarios como trabajadores, con el fin de evitar dudas y posibles

---

<sup>29</sup> *Id.*

vacíos o lagunas jurídicas, deberían procurar ser lo más cuidadosos, precisos y detallistas en su redacción.

#### *2.4.6 El horario flexible*

El art 13 del RD 28/20 también puede plantear cierto debate en el ámbito de la negociación colectiva, donde una vez más se le otorga un amplio margen de actuación. Dicho artículo plantea que la persona que desarrolla el trabajo a distancia tendrá derecho a flexibilizar su horario de prestación de servicio, respetando siempre los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre el tiempo de trabajo y descanso.

#### *2.4.7 La importancia del convenio colectivo o acuerdo individual*

Por todo lo anterior, y como solución a todos estos interrogantes, debemos referirnos al convenio colectivo y al acuerdo individual como la principal herramienta para evitar dichas situaciones. Por ello, dicho convenio o acuerdo debe ser lo más claro posible a la hora de regular cuestiones relacionadas con: lo que se entiende exactamente por trabajo a distancia, la duración del trabajo a distancia, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia, su carácter voluntario, sus condiciones de reversibilidad, que se considera exactamente coste de actividad, la compensación de gastos, concretar y describir con exactitud qué medios, equipos y herramientas deberán ser sufragados por la empresa y cuáles no, los horarios flexibles, la renovación del acuerdo, etc. Debemos por tanto lograr una regulación que sea lo más detallada posible, con el fin de evitar posibles malinterpretaciones y futuros conflictos entre empresa y aquellos trabajadores afectados por dicha medida.

Asimismo, cabría indicar que el hecho de que se deleguen aspectos tan importantes a regular en los acuerdos individuales entre empresarios y trabajadores, otorga gran poder y fuerza a la negociación colectiva, originando un posible desequilibrio y grandes diferencias a la hora de regular las condiciones de dicha modalidad de trabajo entre unas empresas y otras. Fomentando una situación de gran desigualdad, afectando a unos trabajadores de distinta forma que a otros, y originándose posibles desventajas entre las diferentes empresas. Como conclusión, se puede decir, que este proyecto de Ley deja recaer demasiado peso en la negociación colectiva, estableciéndose un marco legal

excesivamente flexible, que no apuesta por la relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo.

Aquí también se puede incluir el derecho a la conciliación (Art. 34.8 ET), cuestión central de este proyecto de investigación que expondré en detalle a continuación, al que el presente texto legal se refiere en su Exposición de Motivos. Del mismo modo, este artículo, también opta por trasladar la mayor parte de su responsabilidad a la negociación colectiva y al acuerdo individual. No obstante, se debe mencionar, que a lo largo de estos últimos años, pocos convenios colectivos se han centrado en regular este derecho de conciliación, originándose una situación en la cual, actualmente, siguen sin existir unos parámetros legales que nos permitan establecer unas reglas ordenadas de comportamiento eficaces y justas tanto para trabajadores como empresas<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quien va a llevar al niño al dentista: propuestas para una sociedad centrada en las personas” de la obra *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pp 315-318.

#### **IV. EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

##### **1. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACIÓN**

Ahora bien, una vez introducido el RDL 28/2020, y conocido sus características y problemas principales, se procederá a vincular todo lo anterior con el propósito inicial de la investigación, y estudiaremos si finalmente el teletrabajo es la herramienta idónea para lograr la tan deseada conciliación de vida laboral y familiar.

A simple vista, el teletrabajo siempre fue concebido como una modalidad de trabajo que garantizaba a los empleados conciliar su vida profesional, personal y familiar, pero la evolución de la sociedad, las nuevas tecnologías y las formas de organización empresarial también pueden incidir y provocar el efecto contrario<sup>31</sup>. Consecuencias como la movilidad del espacio físico donde se realiza el trabajo y el notable incremento del uso de las nuevas tecnologías puede interferir tanto en el horario laboral de los trabajadores como en la productividad de sus tareas, afectando negativamente a su conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Como punto de partida, debemos mencionar que pese, a su gran potencial, se sigue sin poder afirmar que esta modalidad de trabajar sea la mejor forma para lograr dicha conciliación, debido a su ausente regulación e incorrecta aplicación. Por lo que, como posible solución a esto, se podría proponer una regulación más amplia en todos sus ámbitos con el fin de clarificar y esclarecer cualquier duda o conflicto que pueda surgir. Aunque desconocemos que esto vaya a funcionar en su totalidad.

---

<sup>31</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación... op.cit.*, p.19.



## 2. TRABAJO A DISTANCIA

Primero, es preciso estudiar el reflejo que tiene la tan anhelada conciliación en nuestra legislación. Por un lado, ya se ha visto como la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la cual modifico la antigua ley del trabajo a domicilio, impulsa una nueva concepción de trabajo a distancia basada en “el uso intensivo de las nuevas tecnologías, la cual pretende favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementando las oportunidades de empleo y optimizando la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”. Esta fuerte conexión que se establece entre teletrabajo y conciliación, puede crear confusión y generar una interpretación errónea de ambos conceptos, al llegar a interpretar la conciliación como fin único y principal de esta modalidad de trabajo. Lo cual debemos negar, al simplemente ser una de sus muchas otras posibles consecuencias. No obstante, por otro lado, podemos ver como el RDL 28/2020 no establece ningún contenido específico que relacione o vincule trabajo a distancia con conciliación de esta manera, sino que, para ello, menciona distintos medios de ejecución:

- En su correspondiente Exposición de Motivos nombra el RDL 6/2019, que modificó el artículo 34.8 del ET en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia;
- En su DA 3ª hace referencia al plan MECUIDA;
- En su DF 3ª hace referencia a los artículos 23.1 y 37.8 del ET<sup>32</sup>.

A continuación, se explicarán en detalle.

### 2.1 Art 34.8 ET

El consiguiente artículo dice así: “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”.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, p.20.

Permitiendo así, que los trabajadores puedan solicitar aquellas adaptaciones que consideren necesarias para facilitar su conciliación de la vida familiar y laboral<sup>33</sup>.

Debemos aclarar que se trata de un derecho que tiene el trabajador *a solicitar*, que no es absoluto<sup>34</sup>. Por ello, al no encontrarnos ante un derecho absoluto, debemos tener en cuenta los siguientes límites: i) 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; ii) en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. El primer límite suele ocasionar la mayoría de los conflictos entre empresa y trabajador, ya que presentan intereses contrapuestos, y normalmente lo que es mejor para el trabajador no lo suele ser para la empresa, y viceversa. Asimismo, es importante mencionar la existencia de una necesidad real por parte del trabajador.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, y en ausencia de convenio colectivo, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, “la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando en este último caso, las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Por lo que se vuelve a apreciar ese derecho a solicitar, el cual no es absoluto, y no garantiza una vuelta definitiva, dejando abierta la posibilidad de que la empresa se niegue, siempre y cuando sea por razones organizativas y productivas<sup>35</sup>.

En otras palabras, se debe aclarar que este derecho no es directamente invocable, sino que solo será efectivo al haber acuerdo individual o acuerdo colectivo con su empleador. Es

---

<sup>33</sup> *Ibid*, p.21.

<sup>34</sup> *Id*

<sup>35</sup> *Ibid*, p.22.

decir, que este artículo debe verse como un simple llamamiento a los trabajadores y empresarios, para que negocien esa posibilidad de conciliación<sup>36</sup>.

No obstante, y aunque estemos ante un derecho carente de contenido eficaz, que no es efectivo, ni tangible, debido a la necesidad de la negociación colectiva o el acuerdo individual para su correcta implantación, podemos igualmente afirmar que, gracias a este artículo, los trabajadores cuentan con un gran apoyo a la hora de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y decidir la forma y la distribución de su jornada laboral.

Sin embargo y a pesar del avance que esto supone, si nos acogemos expresamente a lo que dice dicha norma, podemos encontrarnos con grandes restricciones y limitaciones a la hora de aplicar dicho derecho. Por ejemplo, el hecho de que la norma establezca lo siguiente: “en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”, da lugar a que se pueda interpretar que dicho derecho solo pueda ejercerse por aquellos trabajadores con hijos o hijas menores de 12 años. O que la norma disponga que el fin sea para “hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, da lugar también a una interpretación confusa, ya que, al referirse únicamente a la vida familiar, estaría excluyéndose la conciliación de vida personal<sup>37</sup>.

Todo ello, nos llevaría a plantear, que lo más sensato sería o una correcta delimitación de los términos de dicho derecho en la negociación colectiva, con el fin de cubrir todos los aspectos y otorgar solidas respuestas, o bien una correcta modificación del artículo anterior ampliando su extensión y su ámbito de aplicación a todos los trabajadores, con independencia de su situación familiar, y así poder prevenir cualquier tipo de problema interpretativo a futuro. Garantizando de esta forma el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores, sin ningún tipo de exclusión ni restricción.

---

<sup>36</sup> Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quien...”, *op.cit.*, pp 308-309.

<sup>37</sup> UGT, *Estudio práctico sobre la adaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación*, Servicio de estudios de la confederación Análisis y Contextos, Madrid, julio 2019, pp.3-5.

Debemos añadir que las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

## **2.2 Plan MECUIDA**

La DA 3ª del RDL 28/2020, prevé la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, donde el Plan MECUIDA fue regulado inicialmente, y establecía su vigencia hasta el 31 de enero de 2021, de conformidad con lo dispuesto en la DF 10ª del RDL 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 15 del RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. No obstante, la DA 3ª del RDL 2/2021, de 26 de enero, lo vuelve a prorrogar hasta el 31 de mayo de 2021.

El Plan Me Cuida (ANEXO II), dispone las garantías necesarias para que quien tenga personas a su cargo pueda atender sus obligaciones personales de cuidado, sin verse afectado negativamente en el ámbito laboral. Es decir, favorecer la conciliación familiar y laboral de aquellas personas con hijos u otras personas a su cargo, ofreciéndoles la posibilidad de acceder a la adaptación de su jornada o a la reducción de la misma con la consiguiente disminución proporcional del salario.

Este plan ha sido creado con el fin de conceder un mayor apoyo a los empleados y dar respuesta a aquellas situaciones y problemas generados por la necesidad de atender a aquellos familiares en situaciones extremas de contagio y demás efectos originados por esta crisis sanitaria.

Esta regulación reconoce el derecho a acceder a la modalidad de teletrabajo cuando: i) se trate de una persona trabajadora por cuenta ajena; ii) que tenga deber de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho y/o de algún familiar por consanguineidad hasta el

segundo grado; y iii) que concurren las “circunstancias excepcionales” relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID 19<sup>38</sup>.

Estaremos ante una de estas circunstancias excepcionales cuando: “a) sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; b) existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; c) la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19”<sup>39</sup>.

Por todo lo anterior, concluimos que se trata de un derecho que se les otorga exclusivamente a aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena, las cuales deberán acreditar aquellas necesidades concretas de cuidado. Dicho derecho deberá “tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.”

Asimismo, se debe mencionar, que a diferencia del artículo 34.8 del ET, este sí se trata de un derecho absoluto, acreditando un *derecho a acceder*, y no simplemente un derecho a solicitar. Facilitando por tanto la ejecución de este derecho, siempre y cuando la empresa no acredite una imposibilidad de llevar esto a cabo por causas que influyesen de manera objetiva, veraz y demostrable<sup>40</sup>.

---

<sup>38</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.

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

<sup>40</sup> Godino Reyes, M., *La nueva regulación... op.cit.*, p.27.

Por último, siempre y cuando la aplicación de este artículo genere algún conflicto, se deberá acudir a la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS para solucionarlos.

### **2.3 Otras posibilidades de acceso al trabajo a distancia vinculadas a circunstancias personales**

Mediante la DF 3ª del RDL 28/2020 se introducen en el ET ciertas modificaciones en algunos de sus artículos:

- Art 23. 1ª ET: “El trabajador tendrá derecho: a) al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”
- Art 37.8 ET: “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

En ambos casos se introduce la posibilidad de acceder al trabajo a distancia, pero no como derecho absoluto, sino que dicha posibilidad está condicionada tanto a la existencia de un sistema de trabajo a distancia por le empresa, como a la compatibilidad con el puesto y funciones realizadas por la persona trabajadora<sup>41</sup>.

Una vez vista la teoría de estos tres medios de conciliación recogidos en el RDL 28/2020, procederemos a analizar su efectividad de una forma más práctica: a través de la Jurisprudencia y de los convenios colectivos existentes.

---

<sup>41</sup> *Ibid*, p.28.

### 3. ESTUDIO DE JURISPRUDENCIA Y DISTINTAS POSTURAS DE LOS TRIBUNALES

Como ya veníamos comentando previamente, uno de los puntos principales que regula el actual RDL 28/20 es el carácter voluntario del teletrabajo, que se presume desde el primer momento. Esto quiere decir que ninguno de los sujetos puede obligar al otro el ejercer la actividad a distancia, ni a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sin embargo, esta situación no resulta ser tan idílica y sencilla como parece.

Últimamente, podemos ver múltiples situaciones conflictivas entre empresas y trabajadores que se forman a raíz de esto, llevando estos problemas a los Tribunales, los cuales, habitualmente, han adoptado una postura favorable hacia los trabajadores, forzando a las empresas a aceptar dicha modalidad de trabajo. A continuación, veremos algunos de los puntos más destacables sobre las últimas resoluciones del teletrabajo.

#### **3.1 El artículo 34.8 ET como pilar primordial**

En primer lugar, debemos partir de la base, que todas las sentencias analizadas se apoyan en el artículo 34.8 del ET como base principal para favorecer la conciliación.

Como ejemplo de ello mostraremos la Sentencia del Juzgado de lo Social N°3 de Burgos núm. 119/2020 de 24 de Julio de 2020. El presente caso trata de una mujer, que lleva trabajando para la empresa X más de diez años, y que como consecuencia del Covid-19, ha estado trabajando a distancia desde el 17 de marzo de 2020 hasta el 10 de mayo de 2020. La actora, la cual forma una familia monoparental y tiene dos hijos menores de edad, solicita a la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 34.8 ET, poder adaptar su jornada al régimen del teletrabajo: “todas las tardes de verano hasta que se terminen las vacaciones de sus hijos, además de dos tardes a la semana durante el resto del año académico”.

La empresa denegó dicha solicitud alegando que las funciones principales de la actora debían realizarse de forma presencial, requiriendo su presencia física en la clínica. Por lo que no era posible el teletrabajo, salvo para la realización de ciertas funciones administrativas las cuales la trabajadora sí podrá realizar desde su domicilio. De todas



formas, la empresa sí le concede una amplia flexibilidad horaria.

Dicho caso es resuelto amparándose en el art. 34.8 del ET. En dicho precepto legal se contempla un derecho de la persona trabajadora a solicitar una adaptación de la distribución de la jornada de trabajo, y su estimación implica la atención a dos cuestiones, por un lado, que *la adaptación debe de ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora* y, por otro lado, que también ha de serlo *con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*.

En consecuencia, e intentando conciliar los intereses de ambas partes en juego, se procede estimar parcialmente la demanda, declarando el derecho de la trabajadora a realizar teletrabajo, por motivo de conciliación de su vida familiar y laboral, durante dos tardes a la semana. Siendo presencial el resto de la jornada, ante las numerosas funciones que requieren la presencia de la trabajadora en la clínica, pudiendo ésta organizarse su horario de teletrabajo dada la política de flexibilidad horaria alegada por la demandada.

### **3.2 El solicitante debe acreditar y justificar las razones de su solicitud**

En segundo lugar, señalamos que debe ser el solicitante quien pruebe que realmente tiene un problema de conciliación que le imposibilita y dificulta su anterior forma de trabajar. Según lo establecido por el Plan MeCuida se requiere que el solicitante acredite “deberes de cuidado”, mientras que como veíamos previamente, el art 34.8 del ET alega que la adaptación de jornada deberá ser: "razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la empresa".

Esto podemos verlo reflejado en la Sentencia del Juzgado de lo Social N°1 de Mataró núm. 251/2019 del 12 de septiembre de 2019 que menciona el caso de una fisioterapeuta, que solicitó a la empresa demandada una adaptación de su jornada laboral, terminando media hora antes y recuperando luego ese tiempo más tarde desde casa, con el fin de poder recoger a sus hijos en el colegio, al amparo de lo previsto en el artículo 34.8 del ET. Pero, aun habiendo presentado varias propuestas a la empresa en la que trabaja, como empezar su jornada media hora antes, o reducir su descanso de la comida a tan solo treinta minutos, la empresa rechaza dicha solicitud. Aparte, la empresa no aporta ningún dato

que acredite la imposibilidad de atender dicha petición ni posibles dificultades futuras a las que se podía enfrentar. Por ello, dado que: *la solicitante demuestra y justifica su problema de conciliación correctamente* y dado que la actividad que debía realizar la trabajadora era tan solo el de "rellenar el historial de los residentes en un sistema informático", el cual no interfería en absoluto en la actividad de la empresa; y la empresa no acreditó "de ningún modo" las dificultades organizativas que impedían flexibilizar el horario de la mujer; la juez le concedió el derecho a finalizar su jornada desde su domicilio, permitiéndola salir media hora antes y recuperar si ella lo prefiere ese tiempo a distancia.

Adicionalmente, convendría aclarar que el hecho de tener un hijo menor de 12 años que este en edad escolar no es razón suficiente como para adaptar el horario laboral del trabajador. *La petición de teletrabajar debe estar amparada por sólidos y consistentes argumentos que muestren la imposibilidad de conciliación por parte del solicitante, además de ser "razonable y proporcionada"* en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, con el fin de buscar una solución justa para ambos sujetos. En este punto podríamos mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2173/2020 del 5 de octubre de 2020, que expone que el derecho de adaptación de jornada concedido en el artículo 34.8 ET, no es absoluto, sino que exige una *ponderación entre los intereses del empleado y la empresa*.

En este caso, la demandante se ampara en el art 34.8 ET solicitando una adaptación de su jornada para poder cuidar de su hijo menor de 12 años. En dicho caso, la Sala considera que la petición de la trabajadora no cumple con los requisitos de razonabilidad y necesidad que exige dicho artículo, ya que el mero hecho de tener un hijo menor de 12 años no significa que automáticamente se le pueda conceder tal derecho. No queda por tanto probado que exista urgencia en la petición de la trabajadora, ya que además el horario laboral de su marido si le permite ocuparse de recoger a su hijo a la salida del colegio. Por todo ello, se considera que la intención de la demandante es *desproporcionada en relación con las necesidades organizativas y productivas* de la empresa debido a que pide adaptar su jornada para aquellos días en que la demanda de clientes es mayor. Por todo lo anterior, El TSJ destaca que el art. 34.8 ET "no concede a las personas trabajadoras un derecho cerrado, sino uno abierto". La petición de adaptación, por tanto, debe ser *razonable* en relación con las necesidades de la persona

trabajadora y las de la empresa. Además, recuerda que la ley ya otorga a los padres el derecho incondicional a la reducción de su jornada. El de adaptación, en cambio, establece ciertos condicionamientos; “entre ellos, la necesidad de que los intereses de ambas partes coincidan”, aseveran los magistrados.

### **3.3 La empresa debe mantener una postura receptiva y un comportamiento resolutivo**

A modo introductorio en este apartado, considero relevante mencionar la Sentencia del TC 26/2011, del 14 de marzo, la cual es anterior en el tiempo, pero que a raíz de ella, se entra a valorar un nuevo supuesto de discriminación, basado en las circunstancias familiares, el cual afirma que se deben valorar detalladamente por parte de la empresa las concretas circunstancias personales y familiares del trabajador demandante. A raíz de esto, cobrará sentido la gran carga de responsabilidad por parte de la empresa y su obligación por mantener una postura receptiva y resolutiva a lo largo del proceso<sup>42</sup>.

Por lo tanto, la empresa debe *analizar la petición del trabajador y negociar con este una solución, u ofrecer propuestas alternativas*. El hecho de no contestar puede dar lugar a que el juez imponga la adaptación de jornada que el solicitante pide. Esto lo podemos ver reflejado por ejemplo en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 494/2019 del 29 de noviembre de 2019. Dicha sentencia cuenta el caso de un sujeto, el cual solicita a la empresa una adaptación de su tiempo de trabajo, con el objetivo de poder cuidar correctamente a su hija menor, en atención al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, concretamente, “la concreción horaria para entrar a trabajar a las 9.30 horas y con libranza los fines de semana para poder conciliar mi vida laboral y personal”. En dicho caso, la empresa no solo ha incumplido su obligación de negociar con el demandante, sino que tampoco ha planteado una propuesta alternativa, optando directamente por no contestar. Por lo que, a falta de dicha actuación, “la solicitud de la demandante, siempre que no constituya un abuso de derecho, ha de gozar en principio de viabilidad jurídica.”.

---

<sup>42</sup> Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quien...”, *op.cit.*, pp 312-314

Otros ejemplos de esto son: la Sentencia del Juzgado de lo Social N°1 de Salamanca núm. 283/2019 del 9 de agosto de 2019, donde también se estima de forma automática la demanda del solicitante, al no haberse iniciado el trámite de negociación que se le exige a la empresa y por ello, estar incumpliendo la previsión contenida en el artículo 34.8 ET. Y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid N°2, número 317/2019 del 31 de julio de 2019 cuya solicitud también es estimada, debido a que la empresa deniega tal solicitud, sin hacer alusión a las razones objetivas justificativas de tal decisión. Ambos casos son ejemplos de la gran relevancia que tiene el incumplimiento de obligaciones por parte de la empresa en la decisión final del juez. Por ello, recalamos de nuevo la gran responsabilidad que tiene la empresa a la hora de cumplir con lo expuesto en el artículo 34.8 ET y de cumplir con sus obligaciones de analizar la petición del trabajador, negociar con este una solución, y ofrecer propuestas alternativas.

No obstante, considero importante aclarar que *el hecho de que la empresa no conteste a dicha solicitud no significa que el juez favorezca explícitamente la petición del trabajador*. Se deberá tener en cuenta y analizar minuciosamente múltiples escenarios con el fin de llegar a una solución ventajosa para ambos. Aquí podríamos mencionar de nuevo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2173/2020 del 5 de octubre de 2020, la cual también trata un caso parecido al anterior, en el que la empresa opta por no contestar a la solicitud del trabajador. En este caso el tribunal declara que el hecho de que la empresa no se abriera un proceso de negociación no implica la aceptación automática de la petición de la trabajadora, sino que sirve como simple “apoyo” y “sugerencia”, sin desencadenar ningún tipo de consecuencia jurídica.

Finalmente, otro punto a aclarar dentro de esta etapa tan problemática y habitual, es el de que una vez recibida la solicitud por parte del trabajador, la empresa según el art 34.8 del ET estará obligada a i) iniciar un procedimiento negociador, ii) contestar por escrito a la petición y, en su caso, iii) apuntar las razones objetivas de su negativa e incluir también diferentes propuestas alternativas. Por lo que, según el Juzgado de lo Social nº 20 de Barcelona, núm. 210/2020 del 3 de noviembre de 2020: el hecho de no cumplir estos trámites implica que le empresa “no podrá, una vez instada por la persona trabajador la acción (...), pretender alegar en el acto de juicio causas de oposición a la adaptación de jornada o causas que justifiquen propuestas alternativas que no hizo como le era exigido

en el periodo de negociación". Concluyendo, por tanto, que la negativa a la llamada 'jornada a la carta' *deberá justificarse en la negociación y no en el juicio.*

### **3.4 La necesidad e importancia de un proceso de negociación ante lo desconocido**

Por otro lado, debemos mencionar, que el hecho de que en la empresa nunca se haya practicado el teletrabajo o que este aún no esté recogido en el convenio colectivo no son razones suficientes para que dicha empresa deniegue la opción de esta modalidad de trabajo. Esto lo podemos ver en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, núm. 28/2020 de 29 enero de 2020, en la cual se estima parcialmente la demanda y se declara el derecho de la actora, como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, a prestar servicios en régimen de teletrabajo durante dos días a la semana a elegir por ella. En este caso, cuando la demandante planteó su solicitud en julio de 2019, no constaba que en ese momento existiese la forma de implantar por la empresa la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo, ni la existencia de un convenio colectivo que regulara dicha aplicación. Por lo que, al no estar implantado por la empresa dicha modalidad de trabajo, ni estar expresamente estipulado en el convenio colectivo de la empresa, según el art 34.8 ET se debería haber iniciado por tanto un proceso de negociación con la persona trabajadora en los próximos treinta días. Lo cual no solo no se hizo, sino que a los pocos días de formular la actora su solicitud, se la denegó, sin perjuicio de que en el mismo escrito de denegación le hubiera ofrecido "comentar o aclarar cualquier inquietud sobre esta cuestión". La empresa alega al respecto que no inicia una negociación con la parte actora, ya que se estaba negociando a nivel colectivo. Lo cual queda efectivamente probado, pero no les exime de culpa.

Por tanto, debemos prestar especial atención a que si dicha modalidad de prestación de servicios no está implantada ni está expresamente prevista en convenio colectivo, la empresa *tiene la obligación de iniciar una negociación con la parte actora*, y ello sin perjuicio de que ya pudiera haberse iniciado una negociación a nivel colectivo, debiendo haber dejado en suspenso, en cualquier caso, la emisión de cualquier decisión a la espera de concluir ese período de negociación, ya fuera con ella a nivel individual, o a nivel colectivo, de lo que se desprende que la negativa inmediata emitida por la empresa no se ajustó a lo legalmente establecido.

### **3.5 La comunicación como elemento fundamental**

Asimismo, debemos mencionar que el hecho de que los jueces estén inclinándose de forma sucesiva por dicha modalidad de trabajo, no significa que a raíz de esto los sujetos solicitantes actúen *por su cuenta* sin ningún tipo de autorización por la empresa.

Considero relevante mencionar esto, debido a la reciente resolución del pasado mes de febrero, en la cual el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, núm. 946/2020 de 14 de febrero de 2020 validó la actuación de una determinada empresa, que interpretó como ausencias injustificadas las jornadas que una trabajadora decidió realizar desde su domicilio, saltándose la negativa de la empresa a concederle el teletrabajo. En todo caso, la sentencia, anuló el despido disciplinario de la demandante porque no alcanzaba las faltas suficientes.

### **3.6 El teletrabajo y el despido nulo**

Las empresas no pueden despedir a un empleado por plantear una reducción de jornada cuando se le obliga a dejar de teletrabajar. Se trata de una acción prohibida por la normativa laboral porque *vulnera la garantía de indemnidad*.

Para este caso, debemos acudir a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 352/2020 de 21 de mayo de 2020, la cual declara nulo el despido de una trabajadora que llevaba años teletrabajando por vulneración de la garantía de indemnidad. Esta sentencia cuenta el caso de una trabajadora que lleva teletrabajando en la empresa Z desde septiembre de 2009 dos días a la semana. En enero de 2019, su nuevo jefe, le comunica que debe reducir sus días de teletrabajo. Ella alega la necesidad de teletrabajar esos dos días a la semana debido a su complicada situación como madre soltera y tener que cuidar de sus tres hijos menores al salir del colegio, por lo que plantea a la empresa que reducir sus días de teletrabajo implicaría una reducción de jornada, más los perjuicios económicos que esto conllevaría.

En marzo de ese mismo año la empresa le comunica a la trabajadora su despido disciplinario por disminución continuada de su rendimiento (artículo 54.2 e ET). Como consecuencia de esto, la trabajadora acude a los tribunales, fallando por tanto nulo el

despido por vulneración de derechos fundamentales, en concreto, la garantía de indemnidad (art. 24 de la CE). Frente a dicha sentencia se interpone un Recurso de Suplicación por parte de la empresa, el cual fue igualmente desestimado.

### **3.7 Teletrabajo provocado por la pandemia**

Otra sentencia importante a analizar es la Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, núm. 407/2020 de 22 de julio de 2020. En este caso, la empresa donde trabaja el empleado llevaba teletrabajando desde el 16 de marzo de 2020, como consecuencia de la situación provocada por el Covid-19. A fecha 13 de mayo, la empresa comunica al empleado que debía incorporarse de nuevo a la empresa, de forma presencial. Por lo que el trabajador, que tiene dos hijos de 9 y 11 años, solicita continuar teletrabajando por razones de conciliación. La empresa, deniega dicha solicitud, respaldándose en la necesidad de atención/relación directa con los clientes y en que dicha actuación podría suponer una medida discriminatoria para con los demás compañeros de trabajo. El Juzgado de lo Social de Vigo, se apoya al tomar su decisión en el art. 34.8 del ET y en el art. 5<sup>43</sup> del RD-Ley 8/2020 (el cual prioriza el teletrabajo sobre otras opciones como la reducción de jornada), además de la actuación de la empresa al denegar dicha petición del trabajador, sin abrir ningún proceso de negociación, ni ofrecer posibles alternativas. Por todo ello, declara el derecho del trabajador a teletrabajar *mientras se mantengan en vigor las medidas establecidas en el RD-Ley 8/2020*.

Visto lo anterior, y en relación con el Covid-19, es relevante mencionar que siempre que la empresa de la orden a los trabajadores de reincorporarse a su puesto de trabajo, estos deberán obedecer, quedando abierta la posibilidad de realizar tus funciones en régimen de teletrabajo para aquellos que aleguen un problema de conciliación (apoyándose por tanto en el art 34.8 ET). No obstante, existe una excepción a lo anterior: el art 21 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el cual afirma que existe la posibilidad de que el trabajador se niegue a acudir a su puesto de trabajo, interrumpiendo su actividad o abandonando el lugar donde este se desempeña, siempre y cuando exista un riesgo grave

---

<sup>43</sup> ANEXO III

e inminente.

### **3.8 Fallo: a favor de la empresa**

Por todo lo anterior, seguramente, habrá surgido más de una pregunta en relación a cuando entonces el Tribunal sí da la razón a la empresa, negando las peticiones de teletrabajo de los solicitantes. Pues bien, esta situación se da siempre que existan *fuertes, sinceros y verídicos argumentos* que respalden dicha posición. Es decir, siempre que la empresa sea capaz de justificar que la adaptación de jornada le crea graves problemas organizativos u económicos. No debemos olvidar un factor muy importante que fácilmente se olvida y pasa a segundo plano en materia de conciliación: la productividad. Un elemento imprescindible para el correcto y fructífero funcionamiento de la empresa, y sin el cual no es posible un derecho de conciliación equitativo para ambas partes.

En cualquier caso, esto no quiere decir que la empresa deje de actuar de forma resolutive y conciliadora, escuchando atentamente las peticiones del solicitante, justificando sus decisiones y proponiendo distintas alternativas, lo cual es absolutamente indispensable. Un buen ejemplo de esto es la Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón, núm. 338/2019, del 29 de agosto de 2019, que valora de forma muy positiva la negociación por parte de la empresa, y las distintas alternativas que esta ofrece al trabajador, desestimando la solicitud presentada por este.



#### 4. LA EXISTENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN

Una vez realizado el estudio de Jurisprudencia, procederemos a analizar los distintos convenios colectivos existentes. Antes de todo, debemos mencionar, la escasa implementación de esta modalidad de trabajo tanto en la negociación colectiva como en los distintos convenios colectivos y convenios de empresa. Debido a lo inusual que resultaba previamente su implantación, su regulación es escasa y residual, siendo muy pocos los convenios colectivos que cuentan con cláusulas específicas para el trabajo a distancia en la actualidad<sup>44</sup>.

No obstante, el hecho de que su regulación sea escasa, no quiere decir que sea inexistente. Dentro de los principales convenios colectivos que recogen la nueva ley del teletrabajo y regulan esta modalidad de trabajo considero importante resaltar los siguientes.

##### 4.1 Convenios colectivos estatales

Por un lado, el Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, del 3 de diciembre de 2020, ya introducido anteriormente, que se refiere al trabajo a distancia y teletrabajo en su artículo 14 y a los derechos digitales de los trabajadores en su artículo 15. Este último artículo hace alusión al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, reconociendo así, que “las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.” Con relación a este derecho de desconexión digital, el presente convenio establece ciertas novedades con respecto al RDL, estableciendo ciertos límites en relación con el horario laboral del trabajador, con el fin de garantizar y promover la conciliación de vida laboral, personal y familiar de este. Por ejemplo, establece que: “con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas,

---

<sup>44</sup> Aragón Gómez, C., *El teletrabajo en la negociación colectiva*, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., Madrid, 2010, pp. 339-340.

deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral” o “con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente...”.

Asimismo, con relación a el teletrabajo y trabajo a distancia, el presente Convenio en su artículo previo (artículo 14), introduce otras nuevas cuestiones que el RDL no contempla. Estas son por ejemplo aquellas relacionadas con: i) las compensaciones para jornadas del teletrabajo superiores al 30%, en las cuales la empresa debe proporcionar un ordenador, Tablet, Smart Pc o similar; un teléfono móvil que contenga los datos necesarios y la suficiente conexión; y una silla ergonómica (a petición de la persona trabajadora); y abonar hasta 130 euros para adquirir pantalla, teclado y ratón en el caso que no lo proporcione la empresa. Adicionalmente, y por la totalidad de los gastos restantes que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales (660 euros brutos anuales), que se le abonarán en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. ii) Además, como ya hemos adelantado, se mejora la regulación del RDL sobre teletrabajo al incorporar el “*trabajo no presencial inferior al 30% de la jornada de trabajo*” que conlleva, en caso de ser necesarios la provisión por parte de la empresa de un ordenador, Tablet, Smart Pc o similar; y un teléfono móvil con línea y datos, además de poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decida la persona. iii) Finalmente, el convenio también establece las compensaciones para el teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada por la Covid-19 y por otras situaciones de emergencia que no contempla el RDL, que conllevan la provisión de un ordenador, Tablet, Smart Pc, o similar; y teléfono móvil con línea y datos, que debe proporcionar la empresa, así como hasta 45 € para adquisición de pantalla, teclado y ratón, si no lo proporciona la empresa, además de poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decida la persona.

Como conclusión a esto, podemos ver como este Convenio regula conceptos nuevos que clarifican y concretan aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo, además de establecer unos límites temporales que mejoran las condiciones de los trabajadores y aseguran y garantizan la desconexión digital de estos, marcando una clara línea de

separación entre el fin de su jornada laboral y el comienzo de su tiempo de descanso y disfrute de vida personal y familiar.

En segundo lugar, el Convenio Colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua, del 21 de enero de 2021, hace mención al teletrabajo en su disposición transitoria segunda. Se trata de un convenio de extensión bastante más breve que el anterior, por lo que su contenido no presenta grandes variaciones con el RDL. Da respuesta a las principales cuestiones del entorno laboral y supone una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, pero no menciona una relación directa entre teletrabajo y conciliación de vida familiar y laboral como tal.

Debido a la pandemia, el convenio que estaba previsto inicialmente para el periodo 2018-2022, se prorroga hasta 2023, incorporando nuevas medidas al convenio colectivo, como aquellas novedades relativas al teletrabajo (establecimiento de los criterios mínimos convencionales conforme al RDL 28/2020 de Trabajo a Distancia) y la revisión de las tablas salariales.

En tercer lugar, encontramos el Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, del 22 de diciembre de 2020, que menciona el teletrabajo en su artículo 62, el cual nos traslada a su 'ANEXO 5'. Regular el teletrabajo es muy interesante para mejorar las condiciones personales y familiares de las personas trabajadoras de la CRTVE, por lo que el acceso al teletrabajo y sus condiciones deben ser lo más transparentes y equitativas posibles, con el fin de evitar situaciones injustas tanto para los trabajadores como empresarios.

Este convenio es incluso más breve que el anterior. No obstante, la gran mayoría de lo acordado en el convenio, el cual a la hora de redactarse se ha inspirado en el AMET, es compatible con lo ya dispuesto por el RDL 28/2020. Ciertas de las particularidades que presenta frente al RDL son por ejemplo: el tiempo de teletrabajo establecido, que será entre uno y cuatro días semanales, que pretende ser más específico al fijar unos días concretos. En todo caso, su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y empleador responsable. Otro aspecto a resaltar es que para favorecer la comunicación y evitar el aislamiento o la sensación de no pertenencia, se

establecerán con carácter obligatorio reuniones de contacto que tendrán una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

#### 4.2 Convenios colectivos de empresa

Por otro lado, en los grandes convenios de empresa aplicables al Ibx 35 se puede apreciar a su vez, un desarrollo muy limitado de las condiciones relatadas en los grandes convenios estatales o sectoriales, por lo que será necesaria su actualización para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020.

Debemos mencionar que existen grandes diferencias de regulación entre unos convenios colectivos y otros. Mientras que unas empresas disponen de una regulación más extensa sobre esta modalidad, otras en cambio, ni siquiera contemplan el supuesto. Aun así, la mayoría de convenios que muestran interés por el teletrabajo o por el trabajo a distancia lo hacen por razones de conciliación. Como por ejemplo los siguientes:

- i. El Convenio de Bankinter recoge el teletrabajo como medida de flexibilidad horaria y anima a todos los empleados a buscar el equilibrio entre su vida personal y su vida profesional.
- ii. El Convenio de Acciona, en su artículo 40: *principios generales en materia de conciliación laboral y familiar* incluye, cuando “el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, el uso de las nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo”.
- iii. El Convenio de Celulosa de Asturias incorpora el teletrabajo como medida de flexibilidad horaria (punto 4.1) para conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos de trabajo.
- iv. El Convenio de Endesa incluye el teletrabajo en su artículo 43: *objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral*, además de contar con un artículo adicional que regula el teletrabajo o trabajo a distancia en su integridad (artículo 44).
- v. El Convenio de Repsol, establece una regulación detallada de esta modalidad laboral en su artículo 85, regulando conceptos como “que la empresa pondrá a disposición del teletrabajador un ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral, además de prestar apoyo

técnico, en caso de no habérselo puesto ya previamente”. Asimismo, y en materia de conciliación, en su artículo 82: *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, establece que el teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50 por 100 en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

- vi. Finalmente, el Convenio de Mapfre no vincula el teletrabajo con la conciliación directamente pero sí con una organización flexible de las horas de trabajo en favor del trabajador, ofreciendo “unas posibilidades de organización del tiempo y de las formas de trabajo mucho más ventajosas y atractivas para el personal que las de los sistemas tradicionales”. Mapfre, además, dispone de un modelo de trabajo a distancia (teletrabajo) al que se podrá acceder en aquellos supuestos establecidos en la Empresa en cada momento y de acuerdo con los requisitos y criterios que en cada caso se establezcan<sup>45</sup>.

Por último, otros convenios de empresa que no hacen alusión a la conciliación de vida familiar y laboral como tal, pero que igualmente regulan de manera exhaustiva esta modalidad de trabajo son<sup>46</sup>:

- i) El Convenio de empresas vinculadas a Telefónica (2019), principalmente en su artículo 89 y en el Anexo V.
- ii) El Convenio BP Oil España (2018), que lo regula en su artículo 48.

Estos convenios no vinculan el teletrabajo con la conciliación de vida laboral y familiar de forma directa, pero el hecho de que en ellos si se regule el teletrabajo de forma tan exhaustiva, nos permite interpretar y deducir dicha modalidad de trabajo como una herramienta para lograr las necesidades actuales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

---

<sup>45</sup> Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo, op.cit.*, pp.96-97.

<sup>46</sup> Observatorio del trabajo a distancia, *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*, Madrid, enero 2021, pp.7-10.

En **conclusión** a todo el análisis anterior de jurisprudencia y de convenios colectivos, podemos afirmar lo siguiente. Con respecto al análisis de *Jurisprudencia*, hemos podido comprobar que los trabajadores se escudan en el teletrabajo como principal vía para lograr una conciliación de vida laboral y familiar. Lo cual nos permite comprobar la creciente popularidad que está adquiriendo en este ámbito. No obstante, se debe de tener cuidado, ya que el hecho de acudir al teletrabajo con el fin de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, no puede conllevar una bajada de rendimiento o de productividad, ya que entonces no se estaría ante una conciliación justa y equitativa para ambas partes. Finalmente, con respecto al análisis de los *Convenios Colectivos*, hemos podido comprobar una escasa regulación, siendo muy pocos los convenios colectivos que cuentan con cláusulas específicas para el trabajo a distancia en la actualidad. Además, resulta interesante mencionar que aquellos pocos que sí lo regulan, tampoco presentan grandes variaciones con respecto al RDL 28/2020.

## V. CONCLUSIONES

### 1. EL FUTURO DEL TELETRABAJO

La proyección hacia el futuro del teletrabajo en parte sigue siendo incierta. Sin embargo, después de aproximadamente un año de la llegada del Covid-19 a nuestro país y de la repentina aplicación de esta modalidad de trabajo por los trabajadores españoles, se ha podido apreciar como la crisis sanitaria no solo ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia, que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente<sup>47</sup>.

El hecho tan repentino de implantar esta nueva modalidad de trabajo en nuestro país a causa de esta pandemia, trae consigo que muy probablemente muchas personas asocien el teletrabajo a una opción “excepcional” ante situaciones extraordinarias. Pero no debería percibirse de este modo, ya que esta situación tan excepcional generada por la alerta sanitaria se ha convertido en la razón y la excusa perfecta para implantarlo de forma general en nuestras vidas, convirtiendo el teletrabajo en una modalidad más de trabajar, y pasando de ser concebido como una medida de carácter meramente excepcional a una medida de carácter ordinaria y habitual<sup>48</sup>.

El Real Decreto-Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia, que se asienta en el presente y se sitúa en el marco económico, social y laboral del siglo XXI, regula de manera equilibrada una forma de desempeñar la actividad que, como muchos expertos aseguran, “ha venido para quedarse”. Por ello, y aunque dicha norma no sea perfecta y contenga como hemos podido comprobar anteriormente algunos aspectos criticables y mejorables, gracias a esta nueva regulación del teletrabajo, España da un paso importante en cuanto a su desarrollo, promoviendo su uso y su habitualidad y otorgándole la dignidad que merecía y necesitaba.

---

<sup>47</sup> Barcia Cristobal, H., “La semilla que germinó con la pandemia El teletrabajo, una fórmula laboral secundaria hasta hace un año, se ha convertido en una opción mayoritaria para el futuro”, *Alfa*, N° 45, 2021, p.34.

<sup>48</sup> Campos Acuña, M. C., “El futuro del teletrabajo en la era post-Covid”, *Innovación y administración electrónica*, 28 abril 2020, p. 99.

En definitiva, y como conclusión a lo anterior, todo apunta a que el teletrabajo va a adquirir un papel infinitamente más protagonista que el que venía desempeñando anteriormente, y que muy probablemente, tras finalizar la crisis sanitaria actual, muchos empleados y empresas sigan demandando. La realidad post pandémica no será fácil y los trabajadores y las empresas deberán adaptarse a dichas transformaciones con el fin evolucionar y adquirir un buen posicionamiento en esta. Por ello, considero, que el teletrabajo triunfara y permanecerá, siempre y cuando lo posibiliten tanto trabajadores como empleadores. Por un lado, los empresarios deben tomar las medidas suficientes y necesarias para proteger a los trabajadores, además de garantizar una buenas relaciones con sus empleados, una comunicación constante, una adecuada y eficiente supervisión de las tareas y sobre todo, se respeten y garanticen los derechos laborales de los trabajadores, haciendo especial énfasis al derecho a la desconexión digital y al derecho al registro horario adecuado, así como al derecho a la privacidad de la intimidad del trabajador o el derecho a la protección de datos y a la confidencialidad de la información del empleador. Por último, recalcar que, una buena implementación del teletrabajo que perdure en el tiempo, no solo depende de los empresarios, sino que, de igual forma, concierne a los trabajadores, los cuales deben comprometerse a seguir cumpliendo sus objetivos y tareas del mismo modo que venían haciendo, y cumplir con un adecuado rendimiento y nivel de productividad.



## 2. SUGERENCIAS Y POSIBLES REFORMAS JURÍDICAS

La regulación del Real Decreto- Ley 28/2020 presenta grandes esfuerzos por abarcar y proteger en mayor medida las cuestiones más relevantes que pueden darse en el ámbito laboral de teletrabajo o trabajo a distancia. No obstante, y pese a considerarse un avance notable en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores, su regulación no termina por ser del todo satisfactoria. El hecho de no estar suficientemente regulado, refleja múltiples lagunas y deficiencias en su regulación, ocasionando a veces ser más problemático que resolutivo a la hora de dar y proponer soluciones y respuestas a aquellos trabajadores y empresas inmersas en dicha modalidad de trabajo, que acaban delegando grandes responsabilidades y funciones tanto al acuerdo individual como a la negociación colectiva.

Por ello, y aunque el RDL 28/2020 mencione distintos medios de ejecución de la conciliación de vida laboral, familiar y personal (Art 34.8 del ET, el Plan McCuida, Art. 23. 1ª y 37.8 del ET) considero imprescindible dotar al teletrabajo de una regulación legal más rigurosa, ya sea a través de los convenios colectivos o en los acuerdos individuales de empresa, con el fin de recoger más ampliamente la protección de los derechos de los trabajadores y ofrecer una mayor seguridad jurídica a las partes, garantizando medidas que fomentan la conciliación de vida familiar, personal y laboral de todos. Con el fin de potenciar el futuro uso del teletrabajo y de convertir dicha modalidad en una opción más atractiva y tentadora tanto para los trabajadores como para los empresarios.

En primer lugar, con relación a la *jornada de trabajo*, se deberá prestar gran atención y cuidado con respecto a que no se sobrepase el tiempo acordado en un inicio, que debería ser el mismo tiempo que para aquellas personas que trabajan de forma presencial, y así evitar posibles abusos y prolongaciones artificiales de jornada.

Asimismo, también considero importante, una mayor regulación en cuanto a la *protección de la salud y seguridad* de estos trabajadores haciendo especial hincapié en la prevención de riesgos psicosociales asociados al aislamiento y alargamiento de la jornada como consecuencia de la hiperconectividad.

En tercer lugar, considero esencial una regulación que de mayor protagonismo a la *desconexión digital* y su regulación interna para evaluar el verdadero tiempo de trabajo, y el control horario y su racionalización<sup>49</sup>, con el fin de garantizar la productividad y una prestación de servicios equilibrada y bien concebida.

Por otro lado, y con relación al *art. 34.8 ET*, creo conveniente nombrar dos cuestiones. Por un lado, sería necesario que se amplíe su extensión y su ámbito de aplicación a todos los trabajadores, con independencia de su situación familiar. Pero por otro, considero que debe ser más conciso a la hora de especificar que trabajadores tienen este derecho a solicitar. Es decir, otorgar más seguridad jurídica sobre cuáles son las circunstancias personales que permiten a los trabajadores solicitar este derecho. De esta forma, se garantiza el derecho de conciliación a todos los trabajadores, pero a su vez, pretende aclarar de forma concreta las distintas circunstancias personales en las que tiene que encontrarse dicho colectivo. Dicho de otro modo, eliminar las restricciones que establecía el artículo al referirse únicamente a la conciliación familiar o a padres con hijos menores de doce años, pero establecer otros límites más marcados sobre las circunstancias personales para así establecer un orden justo y facilitar la organización empresarial. Por ejemplo, establecer un orden de preferencia equitativo que establezca que trabajadores tienen prioridad sobre otros en base a su situación personal, o establecer un número mínimo de puestos fijos para cada plantilla, y así la empresa no tener que reorganizar los horarios de todos los trabajadores constantemente al dejarlo al libre albedrío. De esta forma se busca un equilibrio que también cumpla con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y que a su vez, vele y proteja los intereses de los otros trabajadores, que pueden verse alterados como consecuencia de la solicitud del trabajador que solicitó la adaptación de su jornada de forma previa.

Es necesaria una nueva versión de conciliación, la cual no solo se centre en los empleados, en ofrecerles mayores beneficios a ellos y a sus familiares, sino que a su vez, trate de generar y fomentar un comportamiento más productivo y fructífero en ellos, beneficiando del mismo modo a la empresa. Aparece de esta forma una nueva concepción de una conciliación de vida laboral, personal y familiar *ideal*, que garantiza a los trabajadores

---

<sup>49</sup> Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quien...”, *op.cit.*, pp 331-333.

disfrutar de sus familiares, a la vez que permite a la empresa obtener mejores resultados, y mayor productividad<sup>50</sup>.

A través del derecho a la conciliación, se le otorga una mayor flexibilidad al trabajador para organizar su vida laboral y facilitar su vida familiar. Pero debemos entender que para lograr una correcta conciliación, esta flexibilidad que se otorga, debe ser concebida de forma bidireccional. Es decir, al igual que la empresa permite al trabajador adoptar su jornada laboral con el fin de mejorar su conciliación de vida familiar y personal, el trabajador tiene que también ofrecer mayor flexibilidad para con el empresario, en caso de facilitar sus necesidades, ayudándoles y adaptándose también a sus capacidades organizativas<sup>51</sup>. No nos debemos de olvidar de “que la conciliación de uno termina cuando empieza la conciliación de otro” y que por tanto, debemos buscar un punto intermedio, donde también se favorezca al empleador y se garantice que el sueldo que este está pagando a su empleado sea justo y merecido.

Por lo tanto, el éxito de la conciliación solo podrá ser posible con un correcto y adecuado sistema de medición del trabajo, rendimiento, compromiso e involucración que respondan a las expectativas de esta nueva modalidad de trabajo. Lo cual presenta gran dificultad, ya que el hecho de presentar un registro de control horario en el cual uno muestra la hora de entrada y salida, no es suficiente para medir con exactitud el rendimiento y productividad de trabajador.

Para lograr por tanto esto, muchas empresas a la hora de implantar una correcta y efectiva aplicación del teletrabajo, clasifican y evalúan primero las tareas, de forma que estas se dividen en dos grupos: por un lado, aquellas imprescindibles de desempeñar de forma presencial y aquellas otras perfectamente compatibles con esta modalidad de trabajo y que al no presentar ningún problema pueden por tanto realizarse de forma no presencial, fomentando por tanto la productividad y el rendimiento. Por otro lado, para medir la calidad del tiempo trabajado, las empresas deben centrarse en evaluar la calidad y presentación de las tareas entregadas por el teletrabajador, en lugar de las horas dedicadas

---

<sup>50</sup> *Id*

<sup>51</sup> *Id*

a ello. Por consiguiente, el empresario deberá valorar y controlar de forma individual cada situación, pudiendo estar ante posibles casos de exceso o defecto. Asimismo, será de gran ayuda e utilidad para evaluar el desempeño del teletrabajo fijar reuniones periódicas con el fin de poder realizar un seguimiento de las tareas, como hace por ejemplo el Convenio Colectivo de la CRTE (a través de reuniones presenciales una vez a la semana) o de CEFA (a través de videoconferencias o audio conferencias).

### 3. CONCLUSIÓN FINAL

En el presente trabajo, hemos podido comprobar como el teletrabajo ha adquirido un papel trascendental a lo largo de este último año en nuestro país, pasando de ser una modalidad minoritaria a una modalidad necesaria y protagonista. Además, nos hemos detenido en estudiar y conocer la nueva regulación sobre el Trabajo a Distancia que entró en vigor el pasado 13 de octubre de 2020. Que, pese a ser un gran avance en cuanto a la protección de los derechos de las personas trabajadoras a distancia y teletrabajadoras, convendría una regulación aún más rigurosa y completa, ya sea a través de los convenios colectivos o de los acuerdos individuales de empresa, para que así a largo plazo, todo tipo de situación este ampliamente amparada y cubierta legislativamente de conformidad con el principio de seguridad jurídica.

Podemos afirmar que el teletrabajo, es una modalidad que, si se implementa y controla correctamente, ofrece múltiples ventajas no solo para el empleado sino también para la empresa. Destacando principalmente la ventaja, de ser una vía para la conciliación de la vida familiar y laboral. Este tema, ha sido motivo de preocupación de muchas personas a lo largo de la historia, las cuales consideraban que el hecho de ejercer las tareas y responsabilidades laborales dentro del núcleo familiar, iba a ser mucho más difícil, generando una disminución significativa de calidad, eficiencia y productividad en su trabajo. No obstante, y si se ejerce de manera correcta y profesional, el efecto producido puede ser muy beneficioso. El hecho de trabajar desde casa, no debe concebirse como una carga, sino como una ayuda, que facilita y fomenta la conciliación familiar y laboral, siempre y cuando se ejercite adecuadamente y se cumplan los intereses de la empresa.

Por ello, a la hora de conceder el teletrabajo debemos entender que no solo deben valorarse aquellas circunstancias personales y familiares del trabajador (STC 26/2011), sino que han de tenerse en cuenta muchas otras circunstancias igualmente importantes para una correcta implementación. Como por ejemplo: la propia actividad empresarial, la situación económica, las características de la plantilla, las capacidades organizativas, el número de empleados con el que cuentan para puestos similares, etc.

En definitiva, el teletrabajo trae consigo gran flexibilidad a los trabajadores para que se auto organicen y gestionen el tiempo y las tareas como mejor les venga, por ello, si se

realiza de forma responsable y organizada, y se respeta la libertad de empresa promoviendo la eficacia productiva, esto solo puede traer efectos positivos en cuanto a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar. Por lo tanto, y una vez conocido los efectos positivos que una correcta implantación del teletrabajo conlleva para la conciliación de vida familiar y laboral de los trabajadores, concluyo el trabajo afirmando las grandes oportunidades y ventajas que esta modalidad puede generar al mundo laboral, siempre que se implemente de una forma correcta y productiva, y se favorezca por parte de las empresas el desarrollo de políticas de formación y aprendizaje permanentes que faciliten el desarrollo y perfeccionamiento de las aptitudes profesionales de estos trabajadores<sup>52</sup> como por ejemplo establecen los Convenios Colectivos de CEFA o CRTV.

Además, y como consecuencia a los grandes retos tecnológicos a los que se enfrentan las empresas hoy en día, me gustaría resaltar la importancia por parte de estas de invertir cuanto antes en una adecuada formación especializada en competencias digitales a sus trabajadores<sup>53</sup>, lo cual permitirá un mayor desarrollo del trabajo y posibilitará una mejora considerable del rendimiento y de la calidad del trabajo percibido.

---

<sup>52</sup> Cristóbal Roncero, R., “El derecho a la formación y a la promoción profesional del trabajador a distancia”, Perez de los Cobos, F., & Thibault Aranda, J., en la obra de *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

<sup>53</sup> Mella Méndez, L., “La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 56, 2020.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

### 1. LEGISLACIÓN:

- BOE Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia.
- Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002
- BOE 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 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- BOE Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- BOE Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- BOE Real- Decreto Ley 29/2020, del 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de la Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.
- BOE Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- BOE Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- BOE Real Decreto Legislativo 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.
- BOE Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- BOE Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.
- Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.
- Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la

que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA.

- Resolución de 4 de julio 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de empresas Acciona Energía
- Boletín Oficial del Principado de Asturias. Celulosa de Asturias SA. 2019
- Resolución de 4 de junio 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.
- Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo SA.
- Resolución del 29 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador.
- Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.
- Resolución de 23 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas.

## 2. JURISPRUDENCIA:

- Sentencia del Juzgado de lo Social N°3 de Burgos (Comunidad Autónoma de Castilla y León) núm. 119/2020 de 24 de Julio de 2020 [versión electrónica - base de datos Aranzadi Instituciones. Ref. JUR2020/ 289536]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social N°1 de Mataró núm. 251/2019 del 12 de septiembre de 2019 [versión electrónica - base de datos Iberley. Ref. 642/2019]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2173/2020 del 5 de octubre de 2020 [versión electrónica - base de datos Aranzadi Instituciones. Ref. JUR2020/ 402250]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 26/2011, del 14 de marzo de 2011[versión electrónica - base de datos Tribunal Constitucional de España. Ref. 2011/26]. Fecha



de la última consulta: 28 de abril de 2020.

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 494/2019 del 29 de noviembre de 2019 [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social N°1 de Salamanca núm. 283/2019 del 9 de agosto de 2019, [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid N°2, número 317/2019 del 31 de julio de 2019, [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, núm. 28/2020 de 29 enero de 2020 [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 352/2020 de 21 de mayo de 2020 [versión electrónica - base de datos Diariolaley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, núm. 407/2020 de 22 de julio de 2020 [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón, núm. 338/2019, del 29 de agosto de 2019 [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 946/2020, de 14 de febrero de 2020 [versión electrónica - base de datos Tribunal Superior de Justicia. Ref. JUR2020/128956]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2020.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, núm. 210/2020, del 3 de noviembre de 2020 [versión electrónica - base de datos Iberley]. Fecha de la última consulta: 21 de abril de 2020.

### 3. OBRAS DOCTRINALES:

- Aragón Gómez, C., *El teletrabajo en la negociación colectiva*, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., Madrid, 2010, pp. 334-351.

- Barcia Cristobal, H., “La semilla que germinó con la pandemia El teletrabajo, una fórmula laboral secundaria hasta hace un año, se ha convertido en una opción mayoritaria para el futuro”, *Alfa*, N° 45, 2021, pp.34-39.
- Campos Acuña, M. C., “El futuro del teletrabajo en la era post-Covid”, *Innovación y administración electrónica*, 28 abril 2020, pp.87-99. Recuperado de: <https://concepcioncampos.org/el-futuro-del-teletrabajo-en-la-era-post-covid/>
- Cristóbal Roncero, R., “El derecho a la formación y a la promoción profesional del trabajador a distancia”, Perez de los Cobos, F., & Thibault Aranda, J., en la obra de *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.
- Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quién va a llevar al niño al dentista: propuestas para una sociedad centrada en las personas” de la obra *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pp. 303-334.
- Godino Reyes, M., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo* (1a ed.), Francis Lefebvre, Madrid, 2020.
- Gomez Abelleira, F. J., *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia* (1a ed.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Hermoso Fernández, M., Padilla Pérez, A., Pérez Capitán, L., & Simancas Méndez, I., *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Entorno, exposición y análisis*, ESTUDIOS, Madrid, 9 de octubre 2020. Recuperado de: [https://ugtfficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La nueva regulacion del teletrabajo.pdf](https://ugtfficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La_nueva_regulacion_del_teletrabajo.pdf)
- Hermoso Fernández, M., Pérez Capitán, L., Varela Ferrío, J., & Viñas Apaolaza, A., *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, ESTUDIOS, Madrid, 26 de mayo 2020. Recuperado de: [https://www.ugt.es/sites/default/files/documento\\_teletrabajo\\_analisis\\_y\\_propuestas\\_ugt.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_analisis_y_propuestas_ugt.pdf)
- Mella Méndez, L., “La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 56, 2020.

- Observatorio del trabajo a distancia, *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*, Madrid, enero 2021. Recuperado de: [https://www.adams.es/documentos\\_pdf/OTaD-Mediosycostesdelteletrabajo\\_aproximacionalanegociacioncolectiva](https://www.adams.es/documentos_pdf/OTaD-Mediosycostesdelteletrabajo_aproximacionalanegociacioncolectiva)
- Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo* (1a ed.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Trujillo Pons, F., “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, Nº 8, 2020.
- UGT, *Estudio práctico sobre la adaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación*, Servicio de estudios de la confederación Análisis y Contextos, Madrid, julio 2019. Recuperado de: [https://www.ugt.es/sites/default/files/registro\\_jornada-conciliacion.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/registro_jornada-conciliacion.pdf)

#### 4. RECURSOS DE INTERNET:

- Herrera Duque, M. J., “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia”, *Abogacía General*, 26 de noviembre 2020 (disponible en <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/> última consulta 28/02/2020).
- Organización Internacional del Trabajo, “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros” , *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 26 de octubre 2016 (disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf) última consulta 10/02/2020).

- Salmerón, S., “Las fisuras que van a generar litigiosidad y controversia jurídica en la aplicación de la normativa sobre trabajo a distancia”, *El Derecho.com, Lefebvre*, 7 de noviembre 2020 (disponible en <https://elderecho.com/las-fisuras-van-generar-litigiosidad-controversia-juridica-la-aplicacion-la-normativa-trabajo-distancia> última consulta 28/02/2020).

## **VII. ANEXO**

ANEXO I: Art. 13 ET .....	70
ANEXO II: Plan MeCuida .....	71
ANEXO III: Art 5 del RD-ley 8/2020 .....	73

## ANEXO I: Art. 13 ET

### *Artículo 13. Trabajo a distancia.*

*1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

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

*3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

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

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

## ANEXO II: Plan MeCuida

### Art 6. del Real Decreto-ley 8/2020: Plan MeCuida

*1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.*

*2. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.*

*Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.*

*También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.*

*3. El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.*

4. *El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.*

5. *El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.*

6. *En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.*



### ANEXO III: Art 5 del RD-ley 8/2020

El art 5 del RD-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, dice así: *“Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.”*

---