



**COMILLAS**

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**CONSECUENCIAS DEL COVID-19 A  
EFECTOS DE REGULACIÓN DEL  
TELETRABAJO EN EL AÑO 2020**

Autor: Cristina de Lorenzo Díaz-Meco

5º E-3 Analytics

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: María José López Álvarez

Madrid  
2021

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CONTEXTO SOCIAL E HISTÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<i>MARCO NORMATIVO .....</i>	<i>4</i>
<i>EVOLUCIÓN EN ESPAÑA.....</i>	<i>7</i>
<i>COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS.....</i>	<i>9</i>
<b>REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA.....</b>	<b>11</b>
<i>ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</i>	<i>11</i>
<i>DEFINICIÓN Y MODALIDADES .....</i>	<i>12</i>
<i>PRINCIPIOS RECTORES.....</i>	<i>15</i>
<i>EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA .....</i>	<i>19</i>
<i>FORMALIDADES Y CONDICIONES.....</i>	<i>19</i>
<i>DERECHOS DEL TRABAJADOR A DISTANCIA .....</i>	<i>22</i>
<i>FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA .....</i>	<i>28</i>
<i>DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES VINCULADAS AL TELETRABAJO.....</i>	<i>29</i>
<b>LA INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL TELETRABAJO .....</b>	<b>32</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>36</b>

## INTRODUCCIÓN

Cada día, el teletrabajo es más común para la mayoría de las empresas y los trabajadores. El año 2020 ha sido un año marcado principalmente por la pandemia del Covid-19, para la cual no estábamos preparados a nivel mundial. Especialmente, el Covid-19 ha afectado de manera relevante al ámbito laboral, forzando un cambio al cual nos hemos visto obligados a aprender y utilizar de la manera más rápida e intentando acertar de la manera más correcta posible. Esta nueva forma de trabajo, el teletrabajo, ya existía previamente a la pandemia, aunque a unos niveles muy poco significativos, especialmente en España.

Sin embargo, el Covid -19 ha incentivado su uso, desde que el 14 de marzo de 2020 se decreto el Estado de alarma y se dio un confinamiento domiciliario en todo el país, obligando a teletrabajar a todas las personas cuyos trabajos no fuesen considerados actividades esenciales.

Se analiza la normativa previa que regulaba el teletrabajo hasta el momento, pudiéndose considerar suficientemente escasa. Así como, será interesante el poder observar una comparación del uso del teletrabajo en los distintos países europeos y la evolución dada en nuestro país, antes y después de la pandemia.

Dada la escasa regulación del teletrabajo, se ansiaba una regulación que pudiese responder a muchas preguntas que se realizaban trabajadores, sin haber obtenido aun respuestas. Es por ello, que se hará un análisis exhaustivo del Real Decreto – Ley 28/2020 de 22 de septiembre del trabajo a distancia, ahondando en cada detalle y obteniendo conclusiones sobre la eficacia de esta nueva regulación, así como los aspectos que no se desarrollan de forma completa.

Por último, la influencia del Covid-19 en el teletrabajo, pudiendo diferenciar los aspectos regulados por él en el Real Decreto – Ley 28/2020 y la forma en la que se ejerce el teletrabajo en base a la pandemia. Además, una comparativa sobre las ventajas y los inconvenientes que supone para el trabajador y para la empresa el teletrabajo.

# CONTEXTO SOCIAL E HISTÓRICO

## MARCO NORMATIVO

En este apartado vamos a abordar toda aquella legislación existente previa al **Real Decreto-ley 28/2020**, que analizaremos pormenorizadamente en apartados posteriores.

España no se ha caracterizado por ser un país en el que se diera un uso elevado al teletrabajo. Sin embargo, el teletrabajo no es una figura nueva, pues ya existía el trabajo a domicilio, actuando como antecedente. Este se ha regulado durante varios años para hacer coincidir el horario de trabajo de la central de la empresa con los de las filiales. De otro modo, también se ha regulado para favorecer la conciliación, como reza el artículo 34.8 ET. Inicialmente, el trabajo a domicilio tenía tradición en sectores como el textil o la fabricación de calzado.

En el año 1996, se publicó la “**Norma Técnica de Prevención (NTP) 461: Teletrabajo: criterios para su implantación**”, que afirma: “*Si bien existe un concepto común sobre lo que es el teletrabajo, es difícil encontrar una definición que satisfaga a todos. (...). Existe acuerdo generalizado sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitar el concepto de teletrabajo:*<sup>1</sup>

1. *El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.*
2. *La descentralización del lugar de trabajo.*
3. *Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo.*

*Por lo que el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios, ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”.*<sup>2</sup>

Esto significaría por tanto que el teletrabajo no es factible para todo tipo de trabajos. Y que en esta norma solo se estaría regulando la forma de trabajar, no el trabajo en sí mismo, por lo que está sometido a la normativa general laboral, de seguridad, salud e higiene en el trabajo.<sup>3</sup>

Más adelante, el 16 de julio de 2002, se aprobó el “**Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**” (en adelante, AMET), de modo que España se acoge a lo dispuesto en el mismo, firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Este Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo fue firmado a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores en la Unión Europea. El AMET se firmó con los objetivos de modernizar la organización del trabajo y para permitir conciliar la vida personal, laboral y familiar, e

---

<sup>1</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid

<sup>2</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

<sup>3</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

incrementar la autonomía del trabajador e integración de personas discapacitadas en el mercado de trabajo.

Con ello podríamos definir 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”*.<sup>4</sup>

De ella, se obtienen las siguientes características:

- El carácter voluntario para el teletrabajador y el empresario afectados y su reversibilidad.
- Las condiciones de empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores presenciales.
- Protección de datos, el empresario es responsable de la protección de los datos utilizados (software) y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
- El empresario respeta la vida privada del teletrabajador.
- En lo relativo a equipamientos, a la responsabilidad y a los costes, son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.
- Salud y seguridad. El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador.
- Organización del trabajo. El teletrabajador organizará su tiempo y del trabajo. Carga y resultados que son equivalentes a los de los trabajadores presenciales.
- Formación. Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación que los trabajadores presenciales.
- Derechos colectivos. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa.

Además, es interesante señalar de estas características, que la definición no se circunscribe necesariamente a una vinculación contractual de laboralidad con la organización para la que presta el servicio, de tal manera que incluye también al teletrabajador autónomo. Sin embargo, a pesar de ello, el AMET cuando habla de teletrabajo se refiere a aquel tipo de prestación que supone una cierta relación laboral, en una dirección, desde nuestro punto de vista, englobante de diversas formas de trabajo, incluida la que realizan los trabajadores autónomos muy presentes en ciertas actividades que se desarrollan bajo las formas del teletrabajo.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

<sup>5</sup>Belzunegui, Á. (2018). *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*.

Es cierto que los sindicatos y las organizaciones empresariales españolas se atienen, en principio, a la definición expresada en el AMET, pero se ha de mencionar que, en este, se introducen una serie de recomendaciones que no tienen un valor jurídico ni regulatorio vinculante. El AMET, en su caso, ha servido de referencia en la negociación colectiva para regular en los convenios el teletrabajo.

Una década después del AMET, se modificó en España el **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores** redactado por el artículo 6 de la “Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, que rezaba lo siguiente:

**Artículo 13. Trabajo a distancia.**<sup>6</sup>

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

*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 8.4 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 aquellos 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 para el empleo, 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, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*

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

Se asumen las principales notas del Acuerdo Marco: **Voluntariedad** (pacto mutuo por escrito indicando duración y horas de trabajo), **reversibilidad**, e **igualdad de derechos con respecto al trabajador presencial** (vacaciones, días libres, permisos, retribución, derechos colectivos, formación, promoción, etc.).<sup>7</sup>

Añade al Acuerdo Marco, en el punto primero del artículo, el teletrabajo a tiempo parcial.

---

<sup>6</sup>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>7</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

Sin embargo, se dan aspectos que no se regulan en dicho artículo, como, por ejemplo, el lugar de trabajo y sus características; la obligación de abonar los gastos ocasionados por realizar el teletrabajo; la propiedad y gastos del equipamiento, programas informáticos y asesoramiento técnico; sistema de control de la actividad laboral, accidentes y enfermedades laborales propias, etc.<sup>8</sup>

Posteriormente a esta reforma, se publicó el 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”, y, modifica el art. 34.8 ET, quedando el citado artículo con la siguiente redacción:

*«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. 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. (...)»*

Este es el análisis de los antecedentes en España en cuanto al marco normativo existente sobre el Teletrabajo hasta la fecha y sobre el que el propio preámbulo del Real Decreto Ley de 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia realiza un amplio detalle. Es por ello, que desde hace tiempo se quería realizar una regulación más exhaustiva y, no es menos cierto que, lo acontecido en 2020 –la pandemia Covid 19- ha acelerado su elaboración, aunque justamente esa causa queda excluida en su aplicación.

## EVOLUCIÓN EN ESPAÑA

Ante la dificultad que plantea la consideración de lo que jurídicamente ha de ser teletrabajo, los interlocutores sociales en España venían considerando que existe teletrabajo cuando los sujetos de la prestación realizan todo o parte de su trabajo utilizando las TIC, englobando 4 formas de teletrabajo:

1. *El realizado en casa de manera puntual.*
2. *El trabajo móvil (durante viajes o en las casas de los clientes).*
3. *El denominado SOHO (small office, home office), es decir, en que el domicilio propio es la principal base del trabajo.*
4. *Aquel que se realiza desde instalaciones compartidas y externas a las empresas o al domicilio, como los centros de recursos compartidos o los telecentros.*<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

<sup>9</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

España no se ha caracterizado por ser un país en el que estuviera instaurado, y sobretodo, normalizado, el teletrabajo. Los datos recogidos por la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea, Eurostat, informan de que hasta el año 2019, España registraba un 7,5% significando este, el porcentaje de empresas con empleados que trabajan parte de su tiempo fuera de la empresa y acceden a los sistemas informáticos a distancia.

Es preciso añadir la resistencia al cambio, ya que España ha sido un país en el que se tiene por costumbre asistir a la oficina cada día para realizar el trabajo, y compartir las horas de trabajo junto con los compañeros. Por tanto, como cualquier proceso de cambio, el teletrabajo supone modificaciones muy significativas, genera miedos e incertidumbres, que, si no son gestionadas con eficacia, pueden suponer un obstáculo insalvable. Sin embargo, hemos tenido que adaptarnos de una manera mas apresurada y menos premeditada de lo que esperaríamos en una situación ordinaria.

Durante este año se ha dado una situación extraordinaria. La OMS elevó la situación de emergencia que se vivía a causa del COVID-19 a pandemia internacional. Se trataba de una crisis sanitaria sin precedentes, debido a la multitud de ciudadanos que habían sido infectados como por el riesgo para sus derechos.

Ante esta situación el Gobierno español aprueba el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria, estableciendo una vigencia de 15 días naturales. Duración que fue prorrogada mediante distintos Reales decretos, hasta el día 21 de junio de 2020.<sup>10</sup>

Se trata de un virus que ha paralizado de alguna manera la vida que llevábamos, ha afectado a todos los ámbitos de nuestras vidas, y de manera protagonista, al ámbito laboral.

El contexto actual de pandemia conlleva varias especificidades. En primer lugar, ha consistido en un cambio repentino, el cual no podría haberse anticipado ni por parte de los trabajadores ni por parte de los empleadores. En segundo lugar, la rápida aceptación del teletrabajo ha ocurrido en un contexto que puede provocar incertidumbre y nerviosismo, como mínimo, vinculado a la pandemia. En tercer lugar, el teletrabajo ha cambiado temporalmente de la excepción a la regla.

Tanto empleados como empleadores se han visto obligados a continuar con sus negocios y con sus trabajos de una manera diferente. Se han dado varios meses de confinamiento domiciliario, por lo que ha habido que adecuarse a la nueva normalidad a pasos agigantados, y sin tener clara una hoja de ruta.

A raíz de esto, se ha hecho más evidente que es necesario en las empresas instaurar regímenes de teletrabajo más flexibles que permitan facilitar la conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida personal y familiar.

En el marco de la actual crisis sanitaria y con el fin de reducir la movilidad de la población, el 29 de marzo de 2020 se paralizó toda la actividad de los profesionales y trabajadores que no se consideraran esenciales. Por tanto, todas aquellas actividades que

---

<sup>10</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

no estaban consideradas como tal, deberían realizarse desde el domicilio del trabajador con el fin de tratar que su actividad se resintiera lo menos posible en la situación actual. Esto ha supuesto una digitalización a marchas forzadas en base a las circunstancias, ya que el teletrabajo requiere una cierta inversión en equipo informático y tecnológico, y un determinado nivel de formación por parte del trabajador.

El teletrabajo se ha impuesto a los trabajadores como una medida alternativa y de manera prioritaria frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Conforme se van levantando las restricciones, la pregunta que está en la mente de todos es si esta forma de trabajar se convertirá en la ‘nueva normalidad’, puesto que, aunque algunas actividades retomaron su trabajo de manera presencial, la gran mayoría continuaron con el trabajo a distancia. Esto nos lleva a reflexionar y cuestionarnos si esta nueva metodología para trabajar ha venido para quedarse, o si simplemente se trata de una solución puntual basada en la situación que nos está tocando vivir.

Sin embargo, durante los últimos meses, la tasa de teletrabajo se ha visto incrementada de manera exponencial en nuestro país, alcanzando hasta un 37% según el Banco de España. Se ha podido comprobar que uno de cada cuatro empleos puede realizarse a distancia.<sup>11</sup>

Por su parte, Valentín Bote, director de Randstad Research, añade que “el teletrabajo es sin duda una opción muy positiva tanto para trabajadores como empleados”.<sup>12</sup>

Algunos autores abogan por favorecer el teletrabajo, pero no de forma continuada, sino alternando el trabajo desde casa con la presencialidad física en las oficinas, es decir, fomentar el trabajo híbrido y el trabajo en remoto.

Las empresas deben hacer frente a una nueva situación. Deben comenzar a aprender cómo ser eficientes tanto de manera empresarial, como de manera económica. Numerosos estudios acreditan que esta modalidad que se traduce en trabajar unos días desde casa y otros desde la oficina favorece el aumento de la motivación y la productividad de los empleados.

## COMPARATIVA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS

Eurostat recogió los datos a través de los cuales podemos observar una comparativa entre España y los diferentes países europeos.

Como hemos mencionado anteriormente, España registraba un 7,5% previamente a la pandemia del coronavirus, frente al 13,5% que se registraba de media en la Unión Europea, conformando esto casi el doble por parte del resto de países.

Esto supone que España se situaba por debajo de la media europea con 6 puntos porcentuales (pp) menos que el promedio europeo.

Es natural que la evolución del teletrabajo no ha sido la misma en todos los países, ya que, algunos, partían de una situación mucho más avanzada.

---

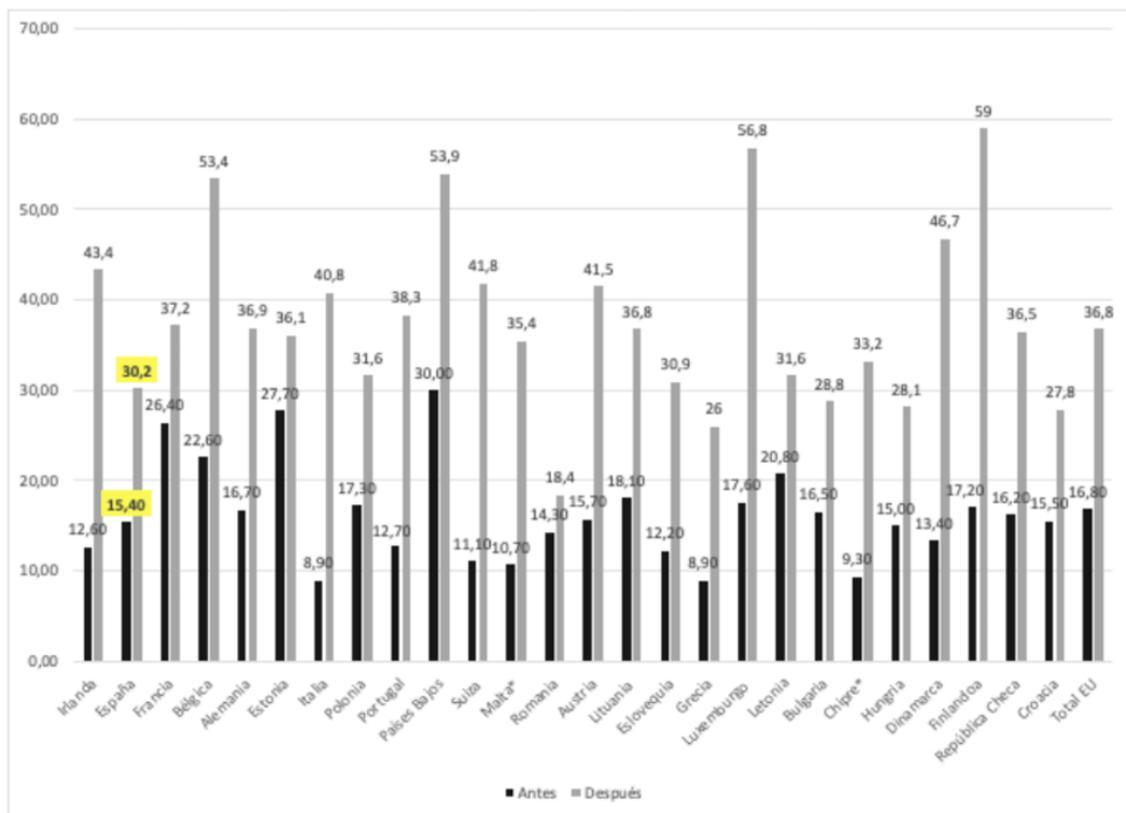
<sup>11</sup>Schaefer, L. (2020). La COVID-19 da un empujón al teletrabajo. *CaixaBank Research*.

<sup>12</sup>Palacios, L. (19 de abril de 2020). El teletrabajo, de quimera a realidad impuesta de golpe. *El Comercio*.

En los países del norte de Europa, existe un mayor arraigo del teletrabajo, como en Dinamarca (50%), Finlandia (33%), Eslovaquia (35%) y Países Bajos (29%). Estos porcentajes distan mucho de los valores alcanzados por países del sur y del este. Solo Polonia (4%) y la República Checa (6%) se encuentran por debajo de España en cuanto al uso del teletrabajo por parte de las empresas.

En el siguiente gráfico (Gráfico 1) proporcionado por el INE podemos observar de manera visual la diferencia real entre cada uno de los países y el uso del teletrabajo, antes y después de la pandemia.

Gráfico 1: porcentaje de empleados teletrabajando en la UE antes y después de la pandemia  
Fuente: INE



# REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

En primer lugar, el artículo 1 establece que la norma se aplica, exclusivamente, a quienes se hallen dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo expresamente el sometimiento al ámbito de aplicación de la Ley.

Es por ello, que establece de manera taxativa que es de aplicación a las relaciones laborales ordinarias, (trabajadores que presten voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona) excluyéndose por ello, las relaciones laborales especiales, aun cuando, no cabe duda, de que también puede existir esta modalidad de trabajo, por lo que será necesario, ver la posible incidencia que pudiera tener, así como, quedando excluidos los trabajadores autónomos.

Además, una condición previa de aplicabilidad del RLD es que resulte de aplicación la legislación española, a lo que, no hace mención, aunque, entendemos se trata de un tema que puede tener relevancia, justamente en el trabajo a distancia y, que puede traspasar nuestras fronteras.

En segundo lugar, se exige la regularidad, estableciendo de manera taxativa qué se entiende por “regular”. Concretamente, el trabajo a distancia que se preste, en un periodo 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.

Además, caben distintas interpretaciones del concepto de jornada sobre el que debe realizarse la medición, y se llega a la conclusión de que, la delimitación exige el cómputo de la jornada laboral del convenio colectivo, normalmente anualmente, y en su caso, la duración temporal del contrato, lo que puede conllevar en supuestos de jornada irregular a un difícil cálculo de aplicación, y una dificultad interpretativa en los contratos a tiempo parcial si en el porcentaje hay que incluir las horas complementarias.<sup>13</sup>

Por tanto, si el periodo de duración, o el porcentaje de la jornada es inferior a lo establecido en la norma, en principio, no se encontraría sometido a dicha regulación. Y en ese caso, los trabajadores que, por ejemplo, teletrabajen un día a la semana, u ocasionalmente, no les será de aplicación el RDL, lo que conllevaría que, no procederá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia ni procederá dotación de medios y compensación de gastos, siendo de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Además, se excluyen expresamente de la norma, los trabajadores menores de edad, así como una limitación en los contratos formativos, los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje, en los que solamente es posible cuando se garantice, como mínimo, un porcentaje del 50 % de prestación de servicios presencial, sin computar

---

<sup>13</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid.

en ese porcentaje la formación en modalidad telemática de la formación teórica vinculada a estos últimos.<sup>14</sup>

Así mismo, expresamente, la Disposición Transitoria tercera, se refiere al Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la **Covid-19**, de tal manera que, cuando el trabajo a distancia se haya implantado excepcionalmente en aplicación del carácter prioritario de esta modalidad de trabajo establecida en la normativa derivada de la pandemia COVID-19 (art.5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, lo que excluye en esos supuestos, la aplicación de la nueva normativa regulada de trabajo a distancia.

En estos casos de aplicación excepcional por el COVID-19, la regulación aprobada, determina que las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Pero con relación a la compensación de gastos, se establece de forma que dicha compensación vendrá articulada por la negociación colectiva.<sup>15</sup>

## DEFINICIÓN Y MODALIDADES

El artículo 2, establece una serie de definiciones con el fin de intentar dotar de precisión a los distintos conceptos con el fin de evitar confusión, aunque toma elementos de la definición que ya contenía el artículo 13 del E.T.

En concreto, indica:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

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

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.<sup>16</sup>

En estas definiciones se distingue entre el trabajo a distancia, en el lugar elegido por el trabajador, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, es decir, con un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato en un periodo de referencia de tres meses; el teletrabajo, como

---

<sup>14</sup>Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid.

<sup>15</sup>Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

<sup>16</sup>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

modalidad de trabajo a distancia, que conlleva el uso exclusivo o prevalente de las nuevas tecnologías de información, comunicación y telecomunicación.

Por tanto, el teletrabajo se define 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”**. El teletrabajo, por tanto, es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado desde los locales de la empresa se efectúa fuera de los mismos de forma regular.<sup>17</sup> Originándose de esta manera una nueva concepción del trabajo a domicilio gracias a las nuevas tecnologías.<sup>18</sup>

Así ya, la Jurisprudencia, indicaba que el teletrabajo constituye (STSJ Madrid nº 469/1999, de 30 de septiembre de 1999, rec.2938/1999, ECLI:ES:TSJM:1999:10912) una relación laboral *“propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada”*. Debiendo, *“asimilar a la presencia física la “presencia virtual”*.

Por ello, puede decirse que el teletrabajo consiste en *“el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”*.

Esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral es una opción voluntaria para ambas partes.

Por ello, en el propio Preámbulo del RD-Ley ya se recoge ese concepto: El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.<sup>19</sup>

No cabe duda, de que el impulso de la sociedad de la información y del conocimiento, así como el avance en la digitalización, se han convertido en claves para el teletrabajo, sin ellas, no podría ser una realidad.

Por lo demás, el antiguo concepto de trabajo a distancia (antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET) se basaba en que *“de manera predominante”* el trabajo a distancia se llevaba a cabo en el domicilio del trabajador, o en todo caso, en un lugar alternativo que fuese elegido dicho trabajador. Además, se introduce la modalidad de teletrabajo en caso de realizar el mismo de forma *“exclusiva o prevalente”* con medios informáticos y telemáticos, que será la mayor parte de las ocasiones.<sup>20</sup> Por ello, se comenzará a utilizar más comúnmente la expresión *“teletrabajo”*.

A día de hoy, la realidad es que el teletrabajo es la forma paradigmática de trabajo a distancia. Aunque en el RDL parece configurarse el trabajo a distancia como el sujeto y el teletrabajo como el predicado, y, por tanto, parece deducirse entonces, que tenemos dos

---

<sup>17</sup>Ríos, C. (2020). *El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto*. Madrid.

<sup>18</sup>Fol, D. (2021). *Particularidades del teletrabajo a trabajo a distancia*.

<sup>19</sup>Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

<sup>20</sup>Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

clases de trabajadores a distancia, los puros, esto es, lo que no utilizan medios informáticos, tecnológicos (algo poco probable); y los de “teletrabajo”, es decir, los que sí utilizan los medios telemáticos, informáticos. Es por ello que, autores como José Dámaso<sup>21</sup>, Francisco Javier Gómez Abellada<sup>22</sup>, M<sup>a</sup> Jesús Herrera<sup>23</sup> consideran que, una u otra definición, generará en el futuro más que un conflicto.

Si bien, como indican<sup>24</sup>, a día de hoy, el teletrabajo es la forma paradigmática de trabajo a distancia. En cualquier caso, el alcance normativo de la distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo no es que sea escaso, es que es nulo: al margen de la definición, las cuatro menciones normativas específicas del teletrabajo en el RDL son:

- En el art. 4.2, que prohíbe que las dificultades técnicas en el desarrollo del trabajo que eventualmente pudieran producirse causen perjuicio al trabajador, añadiendo la gratuita matización: “sobre todo en caso de teletrabajo”.
- En el art. 4.4, que obliga a las empresas a tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, “especialmente del teletrabajo”, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso.
- En el art. 11.2, que obliga a las empresas a garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, “especialmente en el caso de teletrabajo”.
- Y en el art. 18.1, que establece que quienes trabajan a distancia, “particularmente en teletrabajo”, tienen derecho a la desconexión digital. Todas estas especificaciones del tipo “sobre todo” o “especialmente” tienen un valor puramente descriptivo y se introducen a propósito de cuestiones tecnológicas que, en un mundo donde el teléfono móvil y los canales de comunicación interpersonal con elementos básicos y ni mucho menos son privativas del teletrabajo.

Además, no cabe olvidar, que, en nuestro Ordenamiento Jurídico, actualmente existan cuatro regímenes de trabajo a distancia diferenciados:

- 1.- Régimen general, para todos los trabajadores del sector privado que no estuvieran previamente sujetos a acuerdos o convenios colectivos de regulación específica (RDL 28/20, sustitutivo del art. 13 ET)
- 2.- Régimen aplicable a los trabajadores que, a la entrada en vigor del RDL 28/20, estuvieran sujetos a regulación convencional específica, y hasta tanto que dichos pactos pierdan su vigencia o transcurra el plazo máximo de tres años desde su publicación en el BOE (DT 1<sup>a</sup>.1 RDL 28/20).
- 3.- Régimen establecido por el artículo 5 del RDL 8/20 para los trabajadores a distancia con motivo de la contención del Covid-19, prorrogado temporalmente por el RDL 15/20 (DT 3<sup>a</sup> RDL 28/20) y excluido expresamente de la aplicación de la normativa, según establece la Disposición Transitoria Primera.
- 4.- Régimen del personal laboral de las Administraciones Públicas, expresamente excluido de la regulación general del RDL 28/20 (DA 2<sup>a</sup> y DT 2<sup>a</sup> RDL 28/20) y regulado por el RDL 29/20, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud

---

<sup>21</sup> Dámaso, J. (2020). Comentario breve del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

<sup>22</sup> Gómez, A. F. J. (2020) La nueva regulación del *trabajo a distancia*. Madrid.

<sup>23</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre

<sup>24</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 que introduce el art. 47 bis en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.

Y ello, porque la nueva regulación se aplica a los trabajadores por cuenta ajena, dejando fuera al personal laboral al servicio de las AAPP que se regirá por su nueva normativa (Disposición adicional 2ª).<sup>25</sup> Se ha considerado, por tanto, que el ámbito público requiere, a estos efectos, de norma de diferente contenido, restringiendo la aplicación de esta nueva normativa a la empresa privada, principalmente.

Tampoco es de aplicación a aquel trabajo que ya se aplicaba en base a acuerdos o convenios colectivos.

## PRINCIPIOS RECTORES

Así mismo, en los artículos 4 y 5 se establecen sus principios rectores, en concreto:

### 1.- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación:<sup>26</sup>

La norma establece de manera clara que las personas que desarrollan trabajo a distancia no pueden sufrir, en sus condiciones de trabajo ni en sus derechos, diferencias de trato o discriminación en comparación con las personas que desarrollan su trabajo de manera presencial, en concreto establece claramente que:

i) *“tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales...”*

ii) *Que no “podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo”.*

iii) *Que la empresa evitará cualquier discriminación, especialmente por razón de sexo*

iv) *Que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

*En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.*

v). *Que “tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la*

---

<sup>25</sup>Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>26</sup>Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

*jornada establecido ..., a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.”*

Esta regla de equiparación de derechos debe considerarse de aplicación más allá del estricto ámbito aplicativo del trabajo a distancia regular, al ser emanación del principio general de igualdad de trato y no discriminación. Esto implica que en ningún caso puede el trabajo a distancia suponer merma en cualquiera de los derechos laborales o en las condiciones de trabajo, salvo justificación objetiva y proporcionada; a estos efectos, da igual si el trabajo a distancia es regular o no.

Además, la igualdad de trato implica la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores y del resto de la legislación laboral, por lo que, lo no previsto específicamente para los trabajadores a distancia, será de aplicación la legislación ordinaria o común reguladora del trabajo por cuenta ajena. Por todo ello, el principio rige en todos los ámbitos de la relación laboral: derechos individuales, derechos colectivos, prevención de riesgos laborales, protección social...

Si bien es cierto que para los tribunales laborales, ya con anterioridad al RDL, era claro que esta igualdad podía proyectarse en todos los aspectos de la relación laboral a distancia, y pretendiendo asimilar situaciones, así, por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo, como expresa la STSJ Castilla y León/Valladolid 3 febrero 2016 (Rº 2229/2015): “el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”, de modo que para el tribunal no hay dificultad alguna en aplicar la obligación de registro horario de la legislación laboral ordinaria al trabajo a distancia.

La única excepción legal a la igualdad de derechos y condiciones es la relativa justamente a los que sean inherentes al trabajo presencial.

De hecho, la presencialidad ligada a un centro de trabajo puede conllevar el disfrute de beneficios en especie ligados a alimentación (agua, café, fruta,... disponible gratuitamente para los trabajadores en el centro de trabajo), salud (gimnasio, fisioterapia, etc.), aparcamiento, etc. Lógicamente, es imposible replicar estos servicios o beneficios para los trabajadores a distancia en sus lugares de trabajo, sin perjuicio de permitirles plenamente su acceso en el caso de que quieran desplazarse al centro de trabajo para disfrutarlos. Si bien, puede llevar a cuestionarse si los trabajadores a distancia tienen derecho a una compensación en metálico por su falta de acceso a aquellos beneficios. A priori, parece tiene encaje en el concepto de “inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”, por lo que no procedería, no obstante, es posible que pueda ser cuestionado si forma parte de un plan de remuneración flexible, en cuyo caso, podría tener derecho.

Así mismo, en los apartados 3 y 4 del artículo se especifica claramente todo lo relativo a la igualdad y no discriminación desde distintas perspectivas. De tal manera que, no sólo pretende evitarse discriminación entre trabajadores presenciales y a distancia, sino tener en cuenta las características de quienes prestan servicios a distancia, a fin de evitar muy concreta y especialmente la discriminación por razón de sexo. Por tanto, a la hora de elaborar e implementar los planes de igualdad a que se refiere el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberá introducirse la variable del trabajo a distancia. En concreto, se contempla que, en caso de existir trabajo a distancia en la empresa, esta se plantee en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentarla corresponsabilidad entre mujeres y hombres (RD 901/2020, de 13 de octubre).

En esta misma línea, el RDL establece que las empresas deben tener en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en el diseño y aplicación de medidas contra cualquier tipo de acoso. Si bien, no es menos cierto, sino que era ya perfectamente posible en los protocolos antiacoso; aunque esa posibilidad se convierte ahora en una obligación de contemplar la realidad del trabajo a distancia y del teletrabajo como posibles escenarios de prácticas de acoso.<sup>27</sup>

2.- La voluntariedad en su establecimiento y en sus modificaciones:<sup>28</sup>

El artículo 5 reitera un principio regulador del trabajo a distancia, el de la voluntariedad, que está en el AMET (“El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados”) y que estaba implícito en el artículo 13 ET.

Por tanto, como segundo principio básico que establece la norma estaría la voluntariedad en su establecimiento, así como en sus posibles modificaciones, es decir, la posibilidad de reversibilidad para ambos, tanto para el empleador como para el trabajador -que sí puede pedirlo- pueden exigir la conversión del trabajo interno (en el centro de trabajo) en trabajo externo (fuera del mismo), y viceversa, y ello tanto en el momento inicial de la generación del vínculo contractual, como en cualquier momento sobrevenido

Esta voluntariedad ya fue claramente establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 11 abril 2005 (R<sup>o</sup> 143/2004), que contiene la afirmación de que *“el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores”*. Además, esta sentencia contiene un elaborado razonamiento de lo que supone pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia, sosteniendo que se trata de un “cambio del régimen contractual” y que este cambio no encaja en las posibilidades de modificación de condiciones de trabajo que ampara el artículo 41 ET: “porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual”.

Precisamente la negativa del trabajador a trabajar a distancia a que se refiere el apartado 2 se conecta con la prohibición de utilización del artículo 41 ET para imponer el trabajo a distancia. La negativa en ningún caso será causa justificativa de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esta negativa recibe un tratamiento conjunto con el ejercicio de la reversibilidad y con las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad a distancia.

Resultan interesantes, por relevancia y actualidad, las dos siguientes sentencias relacionadas con el trabajo a distancia.

En la primera de ellas se avala la petición de seguir teletrabajando de un empleado aplicando el ET art 34.8 (adaptación de la jornada) y el RDL 8/2020 art 5 (preferencia del teletrabajo), dictada por tanto en este contexto excepcional de pandemia y crisis sanitaria y establece la prioridad del teletrabajo ante el COVID-19. Se trata de la sentencia del JS Vigo que estima la demanda de un empleado que solicitó a su empresa seguir teletrabajando (JS Vigo núm 6, 22-7-20, EDJ 623082).

---

<sup>27</sup>Gómez, A. F. J. (2020) La nueva regulación del *trabajo a distancia*. Madrid.

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

Como datos fácticos relevantes la empresa utilizó la fórmula del teletrabajo debido a la situación provocada por el COVID-19, con efectos desde el 16-3-2020 y posteriormente el 13 de mayo comunicó al trabajador que debería volver al trabajo presencial, debiendo reincorporarse a la oficina. El trabajador solicitó por escrito, una solicitud de teletrabajo por razones de conciliación (dos hijos de 9 y 11 años). Y la empresa le respondió denegando la solicitud de teletrabajo e indicándole que en la empresa se habían tomado las medidas necesarias para desempeñar el trabajo de modo presencial por la exigencia de atención directa a los asociados.

La sentencia falla a favor del trabajar y declara su derecho a seguir teletrabajando mientras estén en vigor las medidas del RDL 8/2020, recordando el Juzgado el ET art 34.7 y el RDL 8/2020 art.5 para concluir que *<<del análisis conjunto de ambos preceptos, se debe advertir que la empresa, ante la petición del trabajador y de la situación de pandemia declarada por la OMS, denegó la petición del trabajador sin abrir ningún proceso de negociación ni valoración de alternativas, que establece el ET art 34.8 además de tener en cuenta que el RDL 8/2020 art.5 en la situación en la que nos encontramos, prioriza el teletrabajo sobre otras opciones como la reducción de jornada>>*. Es decir, que en definitiva el Juzgado considera que la empresa incumplió con su obligación de valorar adecuadamente la petición del empleado, y ofrecer, en su caso, otras alternativas, por lo que declara el derecho del trabajador a teletrabajar mientras se mantengan en vigor las medidas establecidas en el RDL 8/2020.<sup>29</sup>

La segunda de las sentencias, del Juzgado de lo Social de Burgos , estima en parte la petición de trabajo a distancia de una trabajadora que pretendía mantener la situación de teletrabajo desempeñado durante el estado de alarma vinculando la misma al ET art 34.8 y necesidad de ciudad a sus hijos menores, declarando el Juzgado su derecho a adaptar su prestación laboral, con derecho a acogerse a la modalidad de teletrabajo, pero solo durante seis horas por necesidad de conciliación para el cuidado de sus dos hijos de 3 años, que en el mes de septiembre comenzarán el colegio, siendo una familia monoparental. Y la trabajadora alega que durante el estado de alarma debido al COVID-19 ha desempeñado su horario en la modalidad de teletrabajo. La empresa se opone a las pretensiones de la trabajadora por considerar que, aunque hay determinadas funciones administrativas que la trabajadora puede realizar desde el domicilio (en teletrabajo), hay muchas otras funciones que son de carácter presencial y requieren su presencia física en la clínica, como la recepción y atención de los pacientes que acuden a la clínica. El JS estima en parte la demanda de la trabajadora, aplicando el criterio de la ponderación de intereses (conciliar los intereses en juego de ambas partes).

Declara el derecho de la trabajadora a realizar teletrabajo durante dos tardes a la semana (6 horas), y presencial el resto de la jornada, dadas las numerosas funciones que exigen y la presencia de la trabajadora en la clínica y estableciendo además que la trabajadora puede organizarse el horario de teletrabajo, ante la política de flexibilidad horario que la empresa demandada alegó en el acto de juicio (JS burgos núm 3, 24-7-20, EDJ 672548).<sup>30</sup>

En cualquier caso, el principio de voluntariedad establecido en el RDL se manifiesta en dos sentidos: del trabajo presencial al trabajo a distancia y viceversa. En ambos contextos, voluntariedad equivale a bilateralidad. Si bien, realmente la reversión al trabajo presencial

---

<sup>29</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

<sup>30</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

solo puede ejercerse por acuerdo entre trabajador y empresa o, en todo caso, en los términos establecidos en la negociación colectiva o en los fijados en el acuerdo constitutivo del trabajo a distancia (ATD), conforme reconoce el artículo 8 RDL.

Por tanto, no existe un reconocimiento legal del derecho a la reversión, sino que lo deja a su regulación en la negociación colectiva o en el ATD, por ello, los convenios colectivos están llamados a tener gran protagonismo en la regulación de situaciones y preferencias que otorguen un derecho al trabajo a distancia.

De hecho, en el RDL en la Disp. Final 2ª establece un proceso especial, regulado en el artículo 138 bis LRJS, para tramitar las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, excluidas las que vengan motivadas por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, por tanto, de alguna manera pretende reforzar los derechos convencionales y contractuales al trabajo a distancia y a revertir esta situación.

## EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

### FORMALIDADES Y CONDICIONES

El acuerdo entre el empresario y el trabajador deberá realizarse por escrito, incorporándose al contrato inicial o en un momento posterior, pero siempre antes de iniciarse este tipo de prestación. Con un contenido mínimo obligatorio, amén de lo que puedan establecer los Convenios o acuerdos colectivos al respecto, Dicho contenido deberá ser, al menos, el siguiente:<sup>31</sup>

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

---

<sup>31</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.<sup>32</sup>

Los plazos a tener en cuenta para el acuerdo de trabajo a distancia son los siguientes:  
En primer lugar, si el trabajador ya estuviese trabajando a distancia por haber alcanzado un acuerdo individual previo, a esto responde la DT1:

*“El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.”*

Véase, aplica para los acuerdos individuales y no a través de convenio colectivo. En el plazo de tres meses deben formalizarse aquellos acuerdos individuales realizados con anterioridad a la pandemia.

En segundo lugar, si el trabajador ya estuviese trabajando a distancia por ser aplicable a su relación laboral un convenio o acuerdo que previera el trabajo a distancia antes de la entrada en vigor de esta norma, a lo que responde la DT1 con:

1. Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

---

<sup>32</sup>Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

2. En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

La no formalización del acuerdo o la falta de contenido obligatorio serán consideradas infracciones graves por parte de la empresa. Asimismo, esta última deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal y con la debida protección de los datos personales. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo máximo de diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega y, posteriormente, la copia se enviará a la oficina de empleo correspondiente.

La modificación del acuerdo de trabajo a distancia viene recogida en el siguiente artículo del Real Decreto:

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

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

2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

3. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Por tanto, se abordan en dicho artículo dos aspectos: por un lado, la modificación del ATD, y, por otro lado, las prioridades y preferencias para pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia y viceversa.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación, poniéndola además en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá desarrollarse en los términos establecidos en la negociación colectiva, o en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. Teniendo además en cuenta, que será a través de la negociación colectiva el hecho de poder incorporar mecanismos para que la

persona trabajadora de manera presencial pueda cambiar a trabajo a distancia o en el orden inverso en función de sus preferencias.<sup>33</sup> En estos mecanismos se deberá tenerse en cuenta el fenómeno de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo seguir un plan de igual. En el caso de las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada son los que tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo presenciales, debiendo informar la empresa sobre las vacantes que se produzcan.<sup>34</sup>

Por todo ello, permanece, pues, el carácter voluntario con el que esta figura se regulaba en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras, se señalan una serie de obligaciones legales: un contenido mínimo del acuerdo, la entrega de su copia básica en un plazo determinado, la necesidad de pactar, en su caso, la modificación o reversibilidad, la prioridad en la ocupación de vacantes de naturaleza presencial, etc. Es importante destacar que la empresa debe compensar los gastos derivados del teletrabajo, lo que significa establecer la premisa de que ha de existir un plus -la forma, el contenido, la cantidad serán precisadas en cada caso, en cada empresa, en cada sector- por la realización del trabajo a distancia; y, que cualquier negativa a este tipo de y trabajo, a la reversibilidad o a la falta de adaptación al mismo no podrán suponer ni una modificación del contrato ni la extinción del mismo. Al menos, no con causa justificada, esto es, de forma procedente como ocurría si se acudiera al despido objetivo con esta calificación pues, si la empresa actuara de esta forma, su decisión sería considerada improcedente, con un coste económico mayor.<sup>35</sup>

## DERECHOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

En el Capítulo III, se recogen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, estructurados en seis secciones (artículos 9 a 19).

### I) Derecho a la formación y a la carrera profesional

A estos efectos, las personas que desarrolla trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales. Aquellas personas que realicen trabajo a distancia, ya sea de manera total o parcial tendrán derecho a los mismos complementos y retribución en base a su grupo profesional, que aquellas personas que realicen el trabajo en la modalidad presencial. Es por ello que no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas.<sup>36</sup> Y tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adopción a la jornada del artículo 34.8 LET para evitar que interfiera esta modalidad de trabajo con su vida personal y familiar.

---

<sup>33</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid.

<sup>34</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>35</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>36</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

La empresa está obligada a evitar cualquier discriminación directa o indirecta particularmente por razón de sexo, en este tipo de prestación. En este sentido, deberán tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, especialmente en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.<sup>37</sup>

En esta misma línea se asegura la colaboración positiva en las actividades formativas de los individuos que trabajan a distancia en términos iguales a las de los individuos que prestan servicios en el interior de trabajo de la compañía y el derecho a su promoción profesional, debiendo la compañía informar a esas de forma expresa y por escrito, de las maneras de ascenso que se hagan, ya se intente puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Por todo ello, en términos generales establece la igualdad en el trato en concreto, también para el derecho a la formación y a la promoción profesional.

Frente a el peligro de terminación del teletrabajo el legislador asume toda cautela para evadir cualquier discriminación, sin embargo, en especial si se produjera por razón de género, sueldo, promoción, formación, conciliación, seguridad, acoso son conceptos que adquieren particular importancia para quienes no tendrán la misma vinculación con la compañía como el trabajador presencial. De allí que la presunción de partida frente a cualquier problema sea la plena equiparación de derechos, ya que existe en la vieja legislación, bien que sin el desarrollo puntual ahora introducido. Y con la salvedad -incluida aquí también- de todo eso que resulte inherente a la ejecución de la prestación gremial en el mismo de forma presencial, lo cual, en el nuevo entorno, previsiblemente va a ser interpretado de manera restrictiva, acorde sugiere Lourdes López Cumbre.<sup>38</sup>

## **II) En la Sección 2ª se recogen los Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de los medios y al abono y compensación de gastos:**

El art. 11 establece la obligación de proporcionar los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, lo cual, es una de las grandes innovaciones de la nueva norma reguladora del trabajo a distancia.

La realidad es que, el antiguo artículo 13 ET no indicaba nada al respecto, a pesar de que el AMET indicaba que, como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Se asegura de este modo, el derecho a la dotación suficiente y un mantenimiento conveniente para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo firmado o, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Además, se asegura la atención rigurosa en la situación de problemas técnicos, en especial en la situación de teletrabajo. Por consiguiente, la obligación se refiere a todos los medios que sean necesarios para el desarrollo de la actividad.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>38</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>39</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

Así mismo, se establece que los medios se entregan, mantienen y renuevan por la empresa para una finalidad laboral. Sin embargo, el uso de los medios para fines personales del trabajador estará sujeto a los criterios que las empresas establezcan al amparo del artículo 17.3 RDL.

En otro orden de cosas, se establece el derecho al abono y compensación de gastos, en concreto:

*Artículo 12:*

*El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.*

*Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.*

Teniendo en cuenta que el artículo 11 garantiza que la empresa proporcione y mantenga todos los bienes necesarios para el desarrollo de la actividad, el artículo 12 parece referirse a los gastos y costes asociados al uso de los medios.

Por ello, en primer lugar, procede indicar que, aunque desde el punto de vista laboral, la compensación de gastos tiene una naturaleza extrasalarial (art. 26.2 ET), el tratamiento de la compensación de gastos será distinto en el plano de seguridad social, y deberán integrarse en la base de cotización las cantidades que se perciban en tal concepto, al no quedar incluidas en ninguno de los supuestos excluidos de la base en el artículo 147.2 LGSS. Además, puede ser conflictivo, lo relativo a los bienes de equipos entregados, que podría ser entendido como una retribución en especie.

En cualquier caso, la norma es bastante genérica, y es difícil determinar el alcance del gasto para el trabajador, de hecho, nos podemos cuestionar ¿dónde encajan los consumos de agua, luz, línea telefónica, etc.?, ¿en los medios? Por ello, parece que la solución será que la empresa tendrá que arbitrar costes medios anuales y abonar al trabajador sin detalle. Así, por ejemplo, el reciente Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro establece en su artículo 14.6 lo siguiente: “Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo”.

Como señalan varios autores, Ignacio del Fraile López, socio de Gómez-Acebo & Pombo, Javier Hervas de KPMG, Antonio Benavides, entre otros, uno de los puntos más problemáticos en la modalidad del trabajo a distancia, es la regulación de la compensación de gastos, dado que remite nuevamente al convenio colectivo o al acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras para establecerse el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos, lo que conlleva en este aspecto tan fundamental, una nueva inconcreción que a falta de dichos acuerdos puede plantear importantes conflictos, salvo que haya sido bien delimitado en el acuerdo, y se respete el mínimo legal respecto a los gastos con los equipos, herramientas y medios vinculados. Además, puede llegar a ser una dificultad añadida, la diferenciación de los posibles usos personales de los equipos y medios, así como la

identificación y precisión de que elementos concretos pueden integrarse en estos conceptos.<sup>40</sup>

### **III) En la Sección 3ª se establecen los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, es decir, relativos a la jornada laboral**

La persona que desarrolle trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, en función del acuerdo pactado o de lo establecido en la negociación colectiva respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, por tanto, nuevamente dicha posibilidad se remite al acuerdo formalizado y a la negociación colectiva, por tanto, no se trataría de un derecho incondicionado y directo, sino en los términos que se haya acordado entre empresa y trabajador, o a través de la negociación colectiva. A dichos efectos, el sistema de registro horario, tendrá que reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora realiza, así como incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.<sup>41</sup>

Se incide expresamente en la obligación legal de registro de jornada que regula el art. 34.9 ET, no estableciéndose ninguna especialidad, y manteniendo el contenido mínimo de dicho registro en la obligación de contener el dato sobre el momento de inicio y finalización de la jornada.<sup>42</sup> Por tanto, será importante evolucionar en los mecanismos de registros, no siempre sencillos, en la propia modalidad presencial, cuanto ni más, en el trabajo a distancia por la variabilidad de situaciones, que entendemos pueden producirse. En los casos de contratos a tiempo parcial, se continúa manteniendo la obligación de entrega del resumen mensual de jornada en los términos del art. 12.4 c) ET.<sup>43</sup>

### **IV) A continuación en la Sección 4ª regula el Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales**

Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 11 y 12, ya comentados anteriormente, será la empresa quien asuma el coste de los medios necesarios que necesite el trabajador (mobiliario, equipos informáticos, acceso a internet...), garantizando que estos cumplen las características necesarias para ser seguros.<sup>44</sup>

De tal manera que se garantiza asimismo una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por tanto, en primer lugar, establece en el art. 15 RDL 28/20 remite a la Ley 39/95, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo, por tanto, las mismas consideraciones en materia preventiva que el presencial en instalaciones de la empresa, en concreto:

- i) Derecho del trabajador a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, para ello se garantizarán las medidas organizativas, técnicas, materiales y ergonómicas suficientes.
- ii) Disponer de una evaluación de riesgos adecuada al lugar de trabajo y equipos utilizados para el desempeño de su trabajo, siendo esta exclusiva del lugar utilizado dentro del domicilio.

---

<sup>40</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid.

<sup>41</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>42</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

<sup>43</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

<sup>44</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

iii) Dicha evaluación podrá ser realizada por personal responsable en la materia preventiva de la empresa (si él trabajador presta su consentimiento), o con autoevaluaciones realizadas por el trabajador siguiendo las recomendaciones marcadas por el Servicio de Prevención.

Pero no es menos cierto, que en su artículo 16.1. RDL 28/20 ordena que en la evaluación y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia se tengan en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, con especial atención a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, con particular atención a la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada, una declaración en exceso general que deberá ser objeto de aplicación *in situ*. El precepto exceptúa de la evaluación las zonas del lugar de trabajo en las que no se practique la actividad con particular referencia a los casos en que ese lugar sea la vivienda.

Concretamente, la evaluación de riesgos no podrá extenderse a otras zonas que no sean las habilitadas para realizar el trabajo a distancia. La empresa habrá de obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia de tal forma que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más correctas en cada caso. Una vez que la obtención de dicha información exija la visita a causa de quien tuviera competencias en materia preventiva al sitio en el cual, acorde a la recogida en el acuerdo individual, se desarrolla el trabajo a distancia, tendrá que emitirse un informe escrito que justifique dicho extremo y que deberá entregarse tanto a la persona trabajadora como a delegados de prevención.<sup>45</sup> La referida visita requerirá el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por la empresa va a poder efectuarse basado en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las indicaciones del servicio de prevención, lo cual, como indica, María Jesús Herrera Duque, doctora en Derecho y socia de Sagardoy Abogados, coautora del libro *la Nueva regulación del Trabajo a distancia y el Teletrabajo*<sup>46</sup>, conlleva una falta de concreción en el art. 16.2 RDL 28/20, aunque no se le pueda tachar de falto de sentido en cuanto compromete a la empresa a obtener toda la información necesaria, mediante una metodología que ofrezca confianza, respecto de sus resultados para disponer las medidas preventivas más adecuadas en cada caso.

No cabe olvidar que el derecho a la intimidad que todo trabajador tiene está garantizado por el art. 18.1 y 4 CE, y por el art. 4.2, e) ET, de tal manera que, limita las visitas que el empleador o la autoridad competente puede realizar al lugar de trabajo, visitas para las que se requiere, conforme al art. 16.2, párrafos segundo a cuarto, un informe escrito justificativo de la visita, puesto en conocimiento del trabajador y de los delegados de prevención si los hubiere y, en su defecto, pese al silencio de la norma, de los representantes unitarios o sindicales en la empresa. Tratándose de una vivienda, de la titularidad del trabajador o de un tercero que sea persona física, se requerirá el permiso

---

<sup>45</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>46</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., 2020. *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

de aquéllos y, de no ser concedido, la visita habrá de suplirse por la información recabada del propio trabajador, conforme reseñado anteriormente.<sup>47</sup>

**V) En la Sección 5ª se establecen los derechos relacionados con el uso de medios digitales, en concreto, el derecho a la intimidad y protección de datos y el derecho a la desconexión digital**

Estos derechos, cuando se utilizan medios telemáticos o controles por dispositivos automáticos, se regulan en el art. 17.1 y 3 RDL 28/20, a través de una múltiple remisión a la LO 3/18, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, a la Constitución y a los usos sociales reconocidos por las leyes, disponiendo que en los criterios que se establezcan participen los representantes legales del trabajador a distancia. Si bien, el art. 17.2 RDL 28/20 establece expresamente que el empleador no tendrá el derecho a la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos del trabajador -como el teléfono fijo o móvil, por ejemplo- y, asimismo, le niega el derecho a utilizar tales dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Y el art. 17.3, párrafo segundo RDL 28/20, prevé que los convenios o acuerdos colectivos especifiquen el uso para fines personales del trabajador, de los equipos puestos a su disposición para el trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales y las particularidades de esta modalidad laboral, por tanto, nuevamente remite a los acuerdos colectivos.

Además, en esta misma sección se recoge el Derecho a la desconexión, de tal manera, que, indica, haciendo mención específica y remarcada al teletrabajo, que tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. A dichos efectos, la empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, llevará a cabo una política interna dirigida a sus trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las actividades de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Se trata de alcanzar un equilibrio y garantizar el tiempo de descanso.<sup>48</sup> Si bien, como indica María Jesús Herrera Duque<sup>49</sup>, doctora en Derecho y socia de Sagardoy Abogados, coautora del libro “La Nueva regulación del Trabajo a distancia y el Teletrabajo”, ni el art. 88 de la LO 3/18 definen que sea la desconexión digital, pese a ser una figura de la mayor actualidad y de la mayor manifestada inquietud. No obstante, con base en el citado art. 88, podría decirse que ese derecho contiene la facultad de los trabajadores de mantenerse al margen del alcance digital de su empresa fuera del tiempo de trabajo establecido legal o convencionalmente. El derecho afecta, pues, a la jornada de trabajo, a los descansos, a las posibles licencias o permisos, etc. En definitiva, se trata de evitar que el control digital sobre el trabajador a distancia, y particularmente sobre el teletrabajador, sea permanente o actualizable a discreción del empleador, dificultando o impidiendo la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Según el nuevo art. 20 bis ET, “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos de videovigilancia y

---

<sup>47</sup>Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., 2020. *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

<sup>48</sup>Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>49</sup>Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., 2020. *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de datos personales y garantía de los derechos digitales”, un precepto concordante, con el nuevo art. 13, j) bis del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **VI) Sección 6ª Derechos colectivos**

Los derechos colectivos deberán tener el mismo contenido y alcance que para el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que se halle adscrito el trabajador a distancia, pudiendo la negociación colectiva establecer las peculiaridades necesarias, en su caso, para quienes prestan servicio a distancia o teletrabajo.

Para reforzar dichos derechos, la compañía tendrá que proporcionar a la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras los recursos necesarios para el desenvolvimiento de su actividad representativa.<sup>50</sup> De este modo, se asegura de que no existen obstáculos en la comunicación, y que pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas por sus representantes, especialmente la participación en sus elecciones.<sup>51</sup>

Por tanto, se indica que debe cumplir con lo ya establecido en el título II del Estatuto de los trabajadores y, más específicamente, el RD 1844/94, aprobatorio del reglamento de elecciones a órganos de representación de trabajadores en la empresa, dado que los trabajadores a distancia deben estar siempre adscritos a un centro de trabajo de su empleador, conforme queda establecido en el art. 7 e) del RDL 28/20).

Por tanto, se engloban una importante relación de derechos, de distinta naturaleza, pero que pretenden velar por una protección al teletrabajador, garantizando la igualdad en el trato respecto al trabajo presencial.

## **FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

El capítulo IV regula las facultades de organización, dirección y control empresarial del trabajo a distancia.

En concreto, en el art. 20 RDL 28/2020, establece la obligación de los trabajadores de cumplir con las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, previa participación de la representación legal.

Además, en el art.21 se establece la obligación de los trabajadores de cumplir con las instrucciones de seguridad de la información fijadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores.

Complementado la protección del empleador, en base a lo dispuesto en el art. 22 que indica que la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluyendo el uso de medios telemáticos, guardando en su adopción y

---

<sup>50</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

<sup>51</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. Si bien, no es menos cierto, que se base en el art. 20.3 E.T, por lo que, autores<sup>52</sup> consideran decepcionante que el legislador haya producido un precepto sobre control empresarial que se limita a reiterar el antiguo texto del Estatuto de los Trabajadores, ya calificado doctrinalmente de raquítico. La regulación del trabajo a distancia hubiera podido ir acompañada de una regulación más ambiciosa del control empresarial. El trabajo a distancia hubiera podido dar lugar a una codificación mucho más elaborada sobre las nuevas formas de control empresarial, que no solo afectan al trabajador a distancia, sino que son ya ubicuas y afectan a trabajadores presenciales también.

En cualquier caso, la potestad de control es estrictamente una función empresarial, de manera que la falta o ausencia de control es imputable a la empresa. La relevancia de esto radica en que la falta de control no constituye un argumento válido de exoneración empresarial.

Por tanto, como comenta Lourdes López Cumbre<sup>53</sup>, en el marco del poder de dirección y control que el art. 20 ET confiere al empresario, la norma analizada, establece que la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. Mecanismos de vigilancia y control cuya adopción y válida utilización ha sido interpretada por los órganos judiciales con distinta amplitud.<sup>54</sup>

El trabajo a distancia entrará sometido, como el presencial, al cumplimiento de las normas de la empresa en el ámbito de protección de datos o sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa. Asimismo, los trabajadores a distancia o teletrabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva. Con todo, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las mismas, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.<sup>55</sup>

Por todo ello, aun cuando la norma se centra en la protección de los derechos laborales de los trabajadores a distancia, no es menos cierto, que la empresa no pierde capacidad organizativa, y podrá clarificar en las propias instrucciones que, permite el nuevo RD, sobre el uso de los medios informáticos y telemáticos con finalidad laboral, aquellos puntos que puedan ayudar a un control efectivo sobre el teletrabajo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES VINCULADAS AL TELETRABAJO

En primer lugar, la DA 1ª versa sobre el trabajo a distancia en la negociación colectiva, estableciendo que podrán establecerse medidas relacionadas con el teletrabajo o trabajo a distancia tales como, la identificación del trabajo y de las funciones específicas a realizar en esta modalidad, así como la duración máxima del trabajo a distancia, la

---

<sup>52</sup> Gómez, A. F. J. (2020) La nueva regulación del *trabajo a distancia*. Madrid.

<sup>53</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

<sup>54</sup> Benavides, A. (2020). *Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia*. Madrid

<sup>55</sup> Cumbre, L. L. (2020). *Claves de la nueva Ley del Teletrabajo*. Madrid

regulación de una jornada mínima presencial o las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Si bien, es cierto que, la misma tiene relevancia en el RDL, no sólo en esta DA 1ª sino a lo largo de su articulado en concreto, se hace referencia en:

- Art. 5.1: Derecho a trabajar a distancia
- Art. 5.3. La reversibilidad
- Art. 7. Contenido del Acuerdo de Trabajo Distancia
- Art.8.3 Preferencias (establecer los criterios por los que un trabajador presencial puede pasar a trabajar a distancia y por los que un trabajador a distancia puede pasar a trabajar presencialmente.
- Art. 11. Medios de trabajo
- Art. 12. Gastos de trabajo a distancia
- Art. 13. El horario de trabajo
- Art. 14. El registro horario
- Art. 17.3. El uso personal de equipos
- Art. 18.3. La desconexión digital
- Art. 19.1. Los derechos colectivos
- Art. 21. Uso adecuado de los medios
- DT 3ª. Gastos en trabajo a distancia por Covid-19.

Así mismo, como ya se ha indicado con anterioridad, las previsiones del RDL no son de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (DA 2ª)

En la DT 1ª se establece que la aplicación de este RDL no podrá conllevar la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter precario sus servicios a distancia

En la DT 3ª al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 RDL 8/2020, de 17 de marzo, o como resultado de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. Si bien, deberán dotar de equipos, medios y herramientas y el mantenimiento necesario.

Así mismo, en las Disposiciones Finales se incorporan algunas modificaciones a la normativa laboral aplicable, en concreto:

- Se modifica el artículo 13 del ET, estableciendo: “las personas trabajadoras podrán prestar servicios a distancia en los términos en el RDL 28/2020”, el artículo 23.1 a) sobre promoción y formación profesional en el trabajo, así como el art. 37.8, sobre descanso semanal, fiestas y permisos.
- Se incorpora un procedimiento específico para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Realizando una tipificación sobre infracciones y sanciones, de tal manera que se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación de formalizar un acuerdo de trabajo a distancia.
- Se prevé la entrada en vigor del RDL a los 20 días desde su publicación, salvo determinadas disposiciones

Con posterioridad, el Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado el sábado 10 de julio de 2021 el texto definitivo de la Ley de trabajo a distancia.

La Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, el 11 de julio de 2021, con excepción del apartado que regula las sanciones en el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. El Real Decreto aprobado por el Gobierno en septiembre, junto con el acuerdo de los sindicatos CC.OO. y UGT y las patronales CEOE y Cepyme.

La única diferencia entre el Real Decreto y la reciente ley se trata de una enmienda impulsada por el PSOE y Unidas Podemos en la cual se endurecen un 20% las sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo, pudiendo llegar hasta los 983.736€ la sanción mas elevada.

## LA INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL TELETRABAJO

Somos conscientes de que el teletrabajo se ha implantado de una forma acelerada y bajo presión debido al COVID-19. Alcanzar un 37% son buenas cifras para España, pero aun así no son las mejores, y todavía queda mucho por hacer y por mejorar. Al habernos visto obligados a trabajar desde nuestros domicilios, esto nos ha dado la oportunidad de formarnos de manera rápida y adaptarnos para tratar de ser lo mas eficientes posibles.

Bouziri <sup>56</sup> recomienda que evaluar cómo los riesgos para la salud y los beneficios del teletrabajo se ven afectados por su adopción repentina a gran escala en el contexto de Covid-19 es clave para preservar mejor la salud ocupacional.

¿A quién beneficia el teletrabajo? El teletrabajo beneficia tanto a empleado como a empleador. A continuación, una serie de beneficios para una parte, para otra, o para ambas.

En primer lugar, se gana más tiempo, más flexibilidad y más libertad. Se gana ese tiempo que pasamos en el coche o en el transporte público para ir y volver de la oficina. Un estudio calcula que se ganan casi 10 horas a la semana. Se trata de un tiempo que se puede usar para conciliar con la familia o simplemente para uno mismo, sus hobbies, hacer deporte, tener tiempo para el ocio, entre otros. Por tanto, se tienen más horas disponibles para no trabajar. Se hizo una revisión en el 2014 por los autores Bonilla, Plaza Zoacha y Riaño, destacaron que fueron las mujeres cabeza de familia las que más se beneficiaron de esta característica. Este punto puede crear controversias, pues no se trata de la feminización del teletrabajo.

En segundo lugar, la actitud con la cual se empieza la jornada laboral de una forma menos estresada, ya que no hay accidentes, atascos ni parones de metro. Con todo ello, el bienestar emocional aumenta de manera considerable.

Más allá de los beneficios obvios de permitir que las organizaciones sigan funcionando cuando las medidas de distanciamiento social implican que los empleados no pueden interactuar en persona, también sabemos que el trabajo remoto puede aumentar la productividad.

Además, se fomenta la autonomía del trabajador y su creatividad. Al no haber tanto control y supervisión, se da lugar a momentos de introspección por parte del trabajador para que pueda desarrollar sus ideas. Esto, de forma clásica no lo pondríamos en práctica, ya que nos podríamos sentir observados por el resto de los compañeros e incluso pudiendo parecer una pérdida de tiempo. Mientras que, en aislamiento y en soledad sí que surge de manera más natural y espontánea. Esto beneficia a ambas partes, ya que el trabajador se siente más libre para dar rienda suelta a su imaginación, lo que repercute de manera positiva en su trabajo, y, por tanto, a la empresa en general.

El teletrabajo que se ha instaurado supone también un ahorro a nivel económico, ya que ahorramos en ropa, gasolina, ticket restaurantes, entre otros.

---

<sup>56</sup> Bouziri, H. (2020). *Trabajar desde casa en la época de Covid-19: ¿cómo preservar mejor la salud laboral?*

Asimismo, aun resultando curioso, con el trabajo a distancia se disminuye el absentismo por bajas laborales. Al no estar en contacto con personas resfriadas, por ejemplo, el resto del equipo no se contagia. En este caso, ya no se habla solo de Covid-19, sino del resto de enfermedades que suelen ser causa de contagio y posterior baja laboral.

Por último, otra ventaja del teletrabajo es a nivel medioambiental, pues hay muchos menos desplazamientos. Esto conlleva a una cantidad menor de monóxido de carbono, y con ello, una reducción importante de la contaminación.

Sin embargo, aun existiendo estas ventajas en el teletrabajo, también existen algunas desventajas, las cuales debemos cambiar todavía.

Al haberse instaurado el teletrabajo de una forma tan acelerada y bajo presión por el Covid-19 ha aparecido la dificultad para no dejarse arrastrar por la vorágine que supone el día a día.

Al mismo tiempo, como es habitual, el teletrabajo se realiza desde el domicilio, por lo que el estado privado deja de estar formalmente preservado, y sus límites pueden confundirse en mayor o menor medida.<sup>57</sup>

Está claro, que siempre, quieras o no, hay trabajo, proyectos o tareas por realizar. Sin embargo, no podemos vivir pensando en realizar todo el trabajo en el aquí y el ahora, sino que debemos tener una correcta organización, más aún con el trabajo a distancia. Hay que acostumbrarse a terminar la jornada no solo en horario sino mentalmente, para que el ocio y el negocio no se superpongan.

Existen elementos que nos atrapan, como por ejemplo tener el ordenador a la vista. Puede parecer algo obvio, pero realmente resulta muy importante que no lo tengamos a la vista al finalizar la jornada laboral, ya que cada vez que vemos nuestro ordenador se trata de un reminder, a través del cual, nos aparecen pensamientos relacionados con el trabajo, nos hace saltar una alarma mental y nos recuerda todo aquello que tenemos pendiente de hacer. Es por ello, que se debe de tener una limpieza mental. Para ello, la solución más óptima resulta la de guardar el ordenador en algún sitio que no esté a la vista.

Otra cosa que aun ocurre es el priorizar, nos hemos acostumbrado a reaccionar de forma inmediata. Se debe aprender a hacer ejercicio de autocontrol. Esto requiere entrenamiento para ser más eficiente, ya que, al fin y al cabo, el despistarnos nos supone perder el tiempo.

En tercer y último lugar, la desventaja que supone el aislamiento. Los espacios de descanso, de tomar un café con los compañeros, se están perdiendo pues los hacemos en soledad. Se está perdiendo la parte de afianzar los vínculos en el trabajo y solamente centrarnos en lo funcional del día. Es por ello, que se carece de espacios para comunicar y contar cosas que no sean solo del trabajo.

En cambio, estas características y efectos del trabajo a distancia no han sido la causa del repentino impulso y la actual promoción legal de esta modalidad de trabajo, sino que ha tenido su origen en la grave situación de crisis sanitaria y pandemia padecida a nivel mundial, especialmente virulenta en nuestro país con un estado de alarma declarado durante más de tres meses (del 14-3-2020 hasta el 21-6-2020) y la urgente necesidad de

---

<sup>57</sup> Sauquet, A., Llewellyn D. W. T., Barroeta Santamaría, D., Mortensen, M., Serrano, I., Trullén, J., Reiche, S., Dans, E., Wareham, J., Casado González, J. M. (Abril 2021). Luces y sombras del teletrabajo. *Harvard Deusto Business Review*.

prevenir los contagios por el virus del COVID-19 (aunque finalmente esta situación de trabajo a distancia haya quedado exceptuada de la aplicación de esta nueva normativa) con la imposición de una batería de medidas de contención para frenar la epidemia, que determinó que esta modalidad de prestación de servicios cobrara un protagonismo absolutamente relevante para terminar de consolidarse en estos meses como una forma de prestación de servicios «normalizada», útil y productiva, modificando el panorama de nuestras relaciones laborales para incorporar en el mismo este sistema de trabajo como fórmula de prestación de servicios que, como indican todas las voces expertas, ha venido para quedarse y, tras estos meses de experiencia y uso prioritario, clamó por parte del Gobierno y los agentes sociales una regulación específica algo más desarrollada y concreta que la que se contenía.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

## CONCLUSIONES

El marco regulatorio anterior del trabajo a distancia se contextualiza en una, aparentemente, escasa regulación, contenida en nuestra normativa nacional a través del ET artículo 13 y en el Acuerdo europeo de trabajo a distancia suscrito el 16-07-2002 y revisado posteriormente en 2009.

La nueva regulación establecida en el Real Decreto 28/2020, sobre el trabajo a distancia, sin duda, necesaria y reclamada por los especialistas en derecho laboral y seguridad social. nace del acuerdo de los agentes sociales más representativos, lo cual, a priori, debería ser positivo. Si bien, aunque en algunos puntos puede parecer muy exhaustiva, sin embargo, en algunos casos, no hace más que reiterar lo que ya establecía el Estatuto de los Trabajadores y, por otra parte, deja muy abiertos otros puntos, dando un protagonismo especial a la negociación colectiva y a los acuerdos individuales. Además, destacan algunas materias que deben regularse a través de la negociación colectiva, como lo son la voluntariedad, la reversibilidad, la duración máxima del trabajo a distancia, la alteración de los porcentajes de presencialidad y la compensación de gastos. Si bien es cierto, que la regulación de manera más específica debería permitir una mayor seguridad jurídica y un menor foco de litigiosidad o posible conflicto.

En cualquier caso, indicar que técnicamente, haber optado por una ley específica del trabajo a distancia, fuera del marco del Estatuto de los Trabajadores, pudiera ser discutible, dado que en lo esencial el trabajo a distancia está sujeto a los mismos principios y reglas que el trabajo presencial, actuando de manera supletoria el ET, como es lógico.

No cabe olvidar que, el ámbito de aplicación de la nueva norma se extiende a las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el ET artículo 1.1 (relaciones contractuales en las que concurren las notas que definen la relación laboral, ajeneidad, voluntariedad, dependencia, remuneración y sometimiento al ámbito de organización del empleador) que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se establecen en la nueva norma limitaciones en el trabajo a distancia para los contratos de trabajo celebrados con menores y los contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje.

Además, se concibe el trabajo a distancia como el género más amplio del que el teletrabajo es la especie, sin que se conciba específicamente como herramienta de conciliación de la vida personal y familiar en la nueva regulación del RDL 28/2020.

## BIBLIOGRAFÍA

Benavides, A. (2020). Todo sobre la Ley de Trabajo a distancia. Madrid. <https://cutt.ly/NvmZJ22>

Belzunegui Eraso, Á., 2018. Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*. <https://cutt.ly/VmAEXfN>

Bouziri, H. (2020). Trabajar desde casa en la época de covid-19: ¿cómo preservar mejor la salud laboral? *Occup Environ Med*

Dámaso, J. (2020). Comentario breve del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Fol, D., 2021. Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia. *El Blog de Fol y Eie*, <https://cutt.ly/smAELrJ>

García Romero, B. (2012). El teletrabajo. *Civitas*. Madrid.

Gómez Abelleida, F., J. (2020). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Tirant Lo Blanch*.

Godino Reyes, M. and Herrera Duque, M., 2020. Claves prácticas laborales. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Madrid: *Francis Lefebvre*.

Palacios, L. (19 de abril de 2020). El teletrabajo, de quimera a realidad impuesta de golpe. *El Comercio*. <https://cutt.ly/svmZICp>

Pérez Capitán, L. (26 de mayo de 2020). El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas. *Servicio de estudios de la configuración de UGT*.

Sanz Mendiola, C. (2014). El libro blanco del Teletrabajo en Repsol.

*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.*

Ríos, C., 2020. El teletrabajo: antecedentes y un futuro incierto. *Wolters Kluwer*. <https://cutt.ly/tmAef3Q>

Sauquet, A., Llewellyn D. W. T., Barroeta Santamaría, D., Mortensen, M., Serrano, I., Trullén, J., Reiche, S., Dans, E., Wareham, J., Casado González, J. M. (Abril 2021). Luces y sombras del teletrabajo. *Harvard Deusto Business Review*. (Núm 310)

Schaefer, L. (17 de junio de 2020). La COVID-19 da un empujón al teletrabajo. *CaixaBank Research*. <https://cutt.ly/lvmZcr7>