



FACULTAD DE DERECHO

**TELETRABAJO APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO Y
LITIGIOSIDAD RECIENTE**

Autor: Gonzalo Martín de Nicolás Maíllo

5º E-3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Abril 2024

RESUMEN

El TFG comienza con una breve introducción al teletrabajo, sus distintos tipos y las ventajas y desventajas que conlleva esta subespecie de trabajo a distancia. A continuación, se analizará su marco normativo, considerando tanto la normativa nacional como la comunitaria, estudiándose además los convenios colectivos para conocer la aplicación de dicha normativa en los distintos sectores y empresas de ámbito nacional. Tras el análisis normativo, se analizan las sentencias recientes localizadas sobre teletrabajo con el objeto de identificar las principales cuestiones controvertidas que este marco normativo legal y convencional genera y detallar las soluciones que los tribunales ofrecen a las mismas. Finalmente, se recogen de forma ordenada las principales conclusiones alcanzadas en cada sección de este trabajo.

Palabras clave: teletrabajo, jurisprudencia, marco normativo, trabajador, empleador, derecho laboral.

ABSTRACT

The paper begins with a brief introduction to teleworking, its various types, and the advantages and disadvantages that this subset of remote work entails. Next, its regulatory framework will be analyzed, considering both national and EU regulations, as well as examining collective agreements to understand the application of such regulations across different sectors and companies at the national level. Following the regulatory analysis, recent rulings on telework will be examined in order to identify the main controversial issues that this legal and conventional framework generates and to detail the solutions that the courts provide for them. Finally, the main conclusions reached in each section of this work are collected in an organized manner.

Key words: telework, jurisprudence, regulatory framework, worker, employer, labor law.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	7
1.2 OBJETIVOS.....	7
1.3 METODOLOGÍA.....	8
2. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO	9
2.1 LEGISLACIÓN NACIONAL.....	9
2.1.1 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	10
2.1.2 Papel otorgado a la negociación colectiva.....	12
2.2. REGULACIÓN COMUNITARIA E INTERNACIONAL SOBRE TELETRABAJO	15
2.2.1 Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 (AMET).....	15
3. LITIGIOSIDAD RECIENTE EN EL TELETRABAJO	18
3.1 INICIO DEL TELETRABAJO	18
3.1.1 Voluntariedad.....	18
3.1.2 Reversibilidad.....	19
3.2 ACCESO AL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN (ET art. 34.8).....	20
3.3 DESARROLLO DEL TELETRABAJO	22
3.3.1 Igualdad de trato y retribución salarial	22
3.3.2 Prevención de riesgos laborales.....	25
3.3.3 Desconexión digital	28
3.3.4 Gastos asociados y materiales	29
3.3.5 Interrupciones en la conexión.....	32
3.4 TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	35
3.4.1 Accidente de trabajo	35
3.4.2 Incapacidad permanente	39
3.5 DESPIDO DEL TELETRABAJADOR.....	41
3.5.1 Despidos relacionados con el cumplimiento de la jornada y horario laboral	41
3.5.2 Despido por teletrabajo desde lugares no autorizados.....	41
3.5.3 Despido con vulneración de los derechos digitales del teletrabajador en la obtención de la prueba.....	42
3.5.4 Despido por negativa del teletrabajador a volver al trabajo presencial	44

3.5.5 Despido por disminución del rendimiento.....	44
4. CONCLUSIONES.....	46
4.1 RÉGIMEN JURÍDICO.....	46
4.2 FUTURO DEL TELETRABAJO.....	49
5. BIBLIOGRAFÍA.....	50
6. ANEXO.....	54

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art. Artículo

AMET Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

BOE Boletín Oficial del Estado

Cap. Capítulo

CE Constitución Española

ET Estatuto del Trabajador

LTD Ley de Trabajo a Distancia

Núm. Número

OIT Organización Internacional del Trabajo

pp. Páginas

RDL Real Decreto-Ley

RTVE Radiotelevisión Española

TC Tribunal Constitucional

TS Tribunal Supremo

TSJ Tribunal Superior de Justicia

Abreviaturas a pie de página:

Ibid Indica que la obra mencionada es la misma que la previamente citada (mismo autor, título, edición, etc.), aunque se refiere a un número de página diferente.

Id Señala que la referencia citada es completamente idéntica a la anterior, incluyendo el número de página.

Op.Cit. Señala una obra que fue citada previamente, aunque no de manera consecutiva, debido a que hay otras citas intermedias.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 JUSTIFICACIÓN

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha adquirido una mayor presencia en el mercado laboral. Entre el 2008 y 2018, el teletrabajo experimentó un crecimiento de 3 puntos.¹ Sin embargo, en 2020 nos enfrentamos a una pandemia por el Covid-19, que terminó de impulsar la aplicación del teletrabajo. Tal ha sido este impulso, que actualmente el 12,6% de los trabajadores en España teletrabajan de forma habitual.²

Desde un punto de vista regulatorio, la pandemia puso de manifiesto la necesidad de elaborar una regulación específica para esta modalidad por todas las especificades que se desprenden de su aplicación. De este modo, nace el RDL 28/2020 que posteriormente se acabaría tramitando como proyecto de ley hasta convertirse en la actual LTD.

La importancia de este estudio radica en su objetivo de proporcionar una visión integral del marco normativo que regula el teletrabajo, identificando las principales legislaciones nacionales e internacionales que lo enmarcan, así como las directrices de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se analizará la litigiosidad reciente relacionada con el teletrabajo, examinando los casos más relevantes que han sido objeto de disputa en los tribunales para entender mejor las problemáticas jurídicas derivadas de esta modalidad de trabajo.

1.2 OBJETIVOS

En suma, las cuestiones a tratar durante la elaboración de este trabajo de fin de grado son las siguientes:

- Estudiar el marco normativo del teletrabajo. Se estudiará la normativa nacional con un especial énfasis en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia y los convenios

¹ Anghel, B., Cozzolino, M., y Lacuesta, A., “El teletrabajo en España”, *Boletín económico/Banco de España*, núm. 2, 2020, pp. 3-5.

² Red.es, “El teletrabajo desciende hasta el 12,5% en España,” *Red.es*, 13 de marzo de 2023. (Disponible en: <https://www.red.es/es/actualidad/noticias/el-teletrabajo-desciende-hasta-el-125-en-espana#:~:text=Actualmente%2C%20el%2012%2C%25,%25%20al%206%2C4%25> última consulta: 11/4/24).

colectivos recientes que tienen una gran importancia a la hora de terminar de modelar distintos aspectos de esta subespecie de trabajo. También se hará un estudio más breve de la legislación internacional y comunitaria con una mayor atención al Convenio nº177 y Recomendación nº 184 de la OIT por su reciente ratificación.

- Llevar a cabo un intenso estudio de la jurisprudencia reciente que tenga como motivo de disputa algún asunto relacionado con el teletrabajo, dividirlo en diferentes temas según los motivos de las disputas y exponer los diferentes problemas que se extraen de estas sentencias.

1.3 METODOLOGÍA

Para realizar este trabajo de fin de grado se hará un análisis de la regulación vigente y su interpretación por los tribunales, considerando las aportaciones de fuentes académicas.

2. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO

2.1 LEGISLACIÓN NACIONAL

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia realizada principalmente a través de herramientas informáticas y de comunicación.³ Tras la irrupción de la pandemia del COVID y su impacto en la vida laboral, el Gobierno aprobó un nuevo RDL con el objetivo de completar la insuficiente regulación previa, contenida en el artículo 13 del ET (vigente en un tiempo en el que el teletrabajo se consideraba una forma de trabajo marginal)⁴ y sentar las bases para esta modalidad de empleo, alineándola con principios internacionales y acuerdos del ámbito europeo.⁵ Así las cosas, el marco normativo del teletrabajo queda configurado de la siguiente manera: el artículo 13 del ET establece que la regulación del teletrabajo sea la que resulta del LTD que solo se refiere al trabajo regular. Esta ley, surge de la tramitación como ley del RDL 28/2020 con algunas actualizaciones importantes como la obligación de compensar gastos generados por el teletrabajo por parte del empresario. Junto con lo anterior es procedente añadir que recientemente España ha ratificado el Convenio núm. 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio. Este convenio recoge en su mayor parte regulación acerca de derechos e igualdad de trato, que va en línea con lo ya regulado en la LTD como se verá en su apartado específico. La ratificación o adhesión de España al Convenio sobre trabajo a domicilio implica compromisos futuros como la presentación de informes quinquenales a la OIT acerca de las acciones internas tomadas para cumplir con las demandas del Convenio, según el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Estos informes también deben ser compartidos con las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, conforme al artículo 23.2 de la misma Constitución. Adicionalmente, conforme al artículo 19.5 d), el Gobierno español se compromete a implementar las medidas legislativas necesarias para efectuar lo estipulado en el Convenio sobre trabajo a domicilio, integrándolo así en el ordenamiento jurídico interno y subrayando la importancia de establecer mecanismos que faciliten su aplicación práctica, tal como lo

³ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, art. 2.b.

⁴ Wolters Kluwer. “La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia: qué es y puntos principales”, *Wolters Kluwer*, 2 de enero de 2023. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-teletrabajo-que-es-y-puntos-principales>; última consulta 23/3/2024).

⁵ López Carbonell, M. “Conciliación y teletrabajo. Nuevo marco normativo”, *El Derecho*, 2022. (Disponible en: <https://elderecho.com/conciliacion-teletrabajo-marco-normativo>, última consulta: 7/4/24).

indica la doctrina.⁶Es importante traer a colación el AMET, que, a pesar de no tener fuerza vinculante, tiene un contenido muy similar al de la actual LTD, como se verá más adelante.

Aunque en este TFG no se aborda la movilidad internacional de teletrabajadores, merece una breve mención a la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergente. Esta ley migratoria española otorga permisos de residencia y visado a extranjeros que teletrabajan para una empresa extranjera desde España⁷, pudiendo incluso combinarlo con el trabajo para una empresa nacional si no excede el 20% de la carga total.⁸

2.1.1 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

El 9 de julio de 2021 se aprobó en el Congreso de los Diputados la nueva Ley de Trabajo a Distancia, tras la tramitación como proyecto de ley del RDL 28/2020, 22 de septiembre, quedando así convalidado. Entró en vigor el 1 de octubre de 2021.

El ámbito de aplicación de la norma es el de aquellas relaciones laborales que se desarrollen fuera del centro de trabajo de manera regular, por lo que el teletrabajo irregular queda fuera de esta ley y se regulará por legislación ordinaria.⁹ El artículo primero de la LTD en su segundo párrafo nos aclara en qué consiste esta regularidad: “*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”.¹⁰ Quedan en todo caso exceptuados del ámbito subjetivo de la ley los trabajadores de las Administraciones públicas.¹¹

⁶ García Piñeiro, N., “La Ratificación por España del Convenio n° 177 de la OIT”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, núm. 255, 2022, pp. 103-129.

⁷ Carrascosa Bermejo, D. “Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4(1), pp. 59-92.núm. 4, 2023.

DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639>

⁸ Zarza, R., “La Ley de Startups regula el teletrabajo internacional para los nómadas digitales extranjeros”, *Garrigues*, 22 de diciembre de 2022. (Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/ley-startups-regula-teletrabajo-internacional-nomadas-digitales-extranjeros, última consulta 27/3/24).

⁹ López Carbonell, M., *Op. Cit.*

¹⁰ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 1.

¹¹ Ley 10/2021 de trabajo a distancia, disposición adicional segunda.

Debe advertirse que la LTD distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, cuestión que puede suscitar dudas al tener un régimen similar. El artículo 2 nos define el trabajo a distancia como: *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”* y al teletrabajo como: *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.¹² De estas definiciones podemos concluir que el teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia que tiene la peculiaridad de realizarse exclusivamente o de forma prevalente mediante el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Hecha la distinción anterior, procede identificar los aspectos principales que regula la LTD que son, fundamentalmente, los siguientes:

- La igualdad de trato y de oportunidades en relación con el trabajador presencial es un elemento central. El artículo 4 regula todo lo relacionado con esta igualdad, destacando la igualdad de derechos que ha de existir entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, la necesidad de proteger a los empleados frente a desconexiones técnicas no imputadas al teletrabajador, y la no discriminación por razones de sexo, edad, antigüedad o discapacidad, garantizando al mismo tiempo los mismos derechos en materia de conciliación.¹³
- En cuanto al acuerdo de teletrabajo se recoge su voluntariedad y reversibilidad, tanto para el trabajador como para el empresario, en las condiciones que ellos pacten. El acuerdo deberá constar por escrito y será necesario que se entregue una copia a la representación legal de los trabajadores. También se recoge un contenido mínimo del acuerdo, dejando abierta la vía de la negociación colectiva para su concreción.¹⁴
- En aras de la igualdad entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales hay una extensa regulación de los derechos que ostentan los teletrabajadores para que no existan situaciones de desigualdad. Los derechos recogidos son los

¹² Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 2.

¹³ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 4.

¹⁴ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, arts. 5, 6 y 7.

siguientes: derecho a la formación, derecho a la promoción profesional, derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, derecho al abono y compensación de gastos, derecho al horario flexible en los términos acordados, derecho al registro horario adecuado, aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, derecho a la intimidad y protección de datos, derecho a la desconexión digital y derechos colectivos.¹⁵ Algunos de estos derechos no han sido regulados de forma exhaustiva ya que se deja su concreción a la negociación colectiva.

- Finalmente, recoge las siguientes facultades en dirección, control y organización empresarial: protección de datos y seguridad de la información, condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos informáticos y control empresarial.¹⁶

Con el vaciamiento del contenido del artículo 13 del ET, las únicas menciones que quedan en el mismo al trabajo a distancia se reducen a exigir que los contratos de los trabajadores a distancia consten por escrito y a reconocer el derecho que tiene el trabajador a acceder al régimen de teletrabajo si es compatible con su puesto de trabajo cuando curse de forma regular estudios académicos, por razones de conciliación o en caso de haber sido víctima de terrorismo o de violencia de género.¹⁷

2.1.2 Papel otorgado a la negociación colectiva

Una vez expuestas las diferentes materias que la LTD regula, es importante destacar el papel muy importante que se le otorga a la negociación colectiva. El Acuerdo Marco sobre Negociación Colectiva recoge las distintas materias que se ceden a la misma: la identificación de puestos y funciones aptas para esta modalidad, las condiciones para su acceso y desarrollo (incluyendo la duración máxima permitida) y la jornada mínima presencial. Establece, asimismo, criterios para determinar cuándo una actividad se considera trabajo a distancia (basándose para ello en el porcentaje de la jornada o periodo de referencia), y detalla los contenidos que deben agregarse al acuerdo individual de

¹⁵ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, arts. 9 a 19.

¹⁶ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, arts. 20, 21 y 22.

¹⁷ Estatuto de los trabajadores, arts. 8, 23.1, 34.8 y 37.8.

teletrabajo más allá de la regulación legal. También define los términos para la reversibilidad entre el trabajo a distancia y presencial, los mecanismos para la compensación de gastos por parte de la empresa, y cómo se deben abordar cambios entre modalidades laborales, considerando aspectos como la formación y la promoción. Junto con lo anterior, el Acuerdo Marco sobre la Negociación Colectiva subraya la importancia de evitar estereotipos de género y promover la corresponsabilidad, asegura la provisión y mantenimiento de los equipos necesarios para los teletrabajadores, regula el uso personal de dichos equipos, y garantiza el derecho a la desconexión y la protección de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia.¹⁸

La propia exposición de motivos de la LTD, apartado IV segundo párrafo, indica que será necesaria la negociación colectiva para llenar los vacíos normativos y ajustar la ley a cada sector con criterios propios que se adecúen a las necesidades propias de cada uno de ellos. También incide en la importancia de la negociación colectiva para definir las tareas y actividades susceptibles de teletrabajo, además de todos los asuntos que se mencionan en el párrafo precedente.¹⁹

Tras hacer un estudio de los convenios colectivos más recientes, los asuntos que aparecen regulados con mayor recurrencia son los siguientes:

- Carácter regular del teletrabajo: a pesar de que la Ley 10/2021 cede a la negociación colectiva poder establecer un porcentaje inferior o un periodo de tiempo inferior para calificar el teletrabajo como regular.²⁰ La gran mayoría de los convenios toman como punto de partida el 30% de la jornada en un periodo de tiempo de 3 meses.
- La voluntariedad queda recogida en todos los convenios, tanto para el empresario como para el empleado.
- La Ley cede los mecanismos en los que se va a producir la reversión del teletrabajo al trabajo presencial. La gran mayoría establecen 30 días de preaviso para que se produzca la vuelta al trabajo presencial, mientras que algunos establecen un mínimo de 15 días.²¹

¹⁸ Acuerdo Marco sobre la Negociación Colectiva, cap. X.

¹⁹ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Exposición de motivos, apartado IV.

²⁰ *Ibid.* Disposición adicional 1ª, párrafo 2º

²¹ El Convenio Colectivo de Unión Profesionales y Trabajadores Autónomos en España, art. 30.

- Algunos convenios están empezando a incluir un apartado en el que se busca el mantenimiento del vínculo personal de las personas que trabajan a distancia con las que lo hacen en régimen presencial para evitar el aislamiento, que tiene consecuencias muy graves para la salud mental del trabajador.²²
- Por lo que a la dotación de medios se refiere, la LTD en su artículo 11 hace alusión a esta materia indicando que serán necesarios todos aquellos elementos que sean imprescindibles para teletrabajar. Los convenios son más específicos a la hora de enumerar cuáles son estas herramientas que se pondrán a disposición del trabajador. Suelen incluir el ordenador, el teclado y el ratón en caso de que no se trate de un ordenador portátil. La duda recae sobre la mesa y la silla ergonómica. La mayoría establece que se necesita un informe favorable para que se entreguen estos segundos instrumentos a costa de la empresa, mientras que otros ofrecen una cantidad de dinero para poder adquirir los instrumentos que favorezcan la ergonomía. Sin embargo, en el propio convenio no viene ninguna indicación sobre la necesidad de demostrar que se ha utilizado el dinero para el fin que estaba pensando, lo que no facilita su consecución.²³
- Todos los convenios incluyen requisitos para que se pueda desarrollar la actividad laboral en forma de teletrabajo. Estos requisitos son que se pueda desarrollar la actividad fuera del centro de trabajo por su naturaleza y buena conexión telemática. Esto quiere decir que el puesto del trabajador que haya pedido teletrabajo debe ser compatible con la aplicación de este y que el lugar en el que va a llevarlo a cabo cuente con las instalaciones y facilidades necesarias. Algunos convenios contemplan que el gasto de mejora de conexión o lugar de trabajo correrá de parte del trabajador.²⁴
- Si bien la LTD establece en el capítulo de los derechos de los teletrabajadores que la compensación por teletrabajo será sufragada en su totalidad por la empresa, cede a la negociación colectiva el mecanismo para su determinación.²⁵ En algunos casos se establece una cantidad por día de teletrabajo que oscila entre los 3,75 euros²⁶ y 1 euro²⁷ o una cifra mensual que se encuentra

²² Dentro de esta tendencia tendríamos el Convenio Colectivo de Eurodepot, art. 47 y Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, art. 8.

²³ El Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale, art. 19, da una ayuda a la ergonomía de 550 euros.

²⁴ Convenio Colectivo de Triangle Outsourcing, art. 18.

²⁵ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 11.

²⁶ Convenio Colectivo Grupo Asegurador Reale art. 19.

²⁷ Convenio Colectivo Seguros Privados, art. 15.

entre los 25²⁸ y 35²⁹ euros. Algunos establecen que sólo tendrán derecho a esta compensación los trabajadores que tengan un régimen de 100% de teletrabajo.³⁰

- Finalmente, todos recogen los derechos de información, formación, igualdad entre trabajadores en el centro de trabajo y teletrabajadores, colectivos y a la desconexión digital en los términos que marque cada convenio.

2.2. REGULACIÓN COMUNITARIA E INTERNACIONAL SOBRE TELETRABAJO

2.2.1 Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 (AMET)

El AMET es la única regulación de Derecho de la Unión Europea que regula el teletrabajo. Sin embargo, este Acuerdo no tiene eficacia jurídica normativa, sino obligacional. Su contenido poco ambicioso ha provocado que sea bastante criticado por la doctrina. Sobre todo, la parte de reversibilidad y derechos colectivos.³¹ Este fracaso no impide a la Comisión Europea presentar una propuesta sobre teletrabajo.³²

En España, la puesta en marcha de este Acuerdo se volvió a considerar en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007, sin mayores avances. Volvió a aparecer en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, 2012-2014 y 2015-2017. El tema a tratar fue la flexibilidad y las herramientas que se utilizarían para aplicar esa flexibilidad.³³ Gracias a esta recepción, la negociación colectiva ha ido incluyendo numerosos apartados sobre el teletrabajo en los convenios.³⁴

²⁸ Convenio Colectivo Eurodepot, art. 47.

²⁹ Convenio Colectivo Grandes Almacenes, art. 8.

³⁰ Convenio Colectivo Triangle Outsourcing, art. 24.

³¹ Sala Franco, T., Todolí Signes, A., y Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo* (1ª ed.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.58-59.

³² Valencia Plaza, “Bruselas estudia regular el teletrabajo en la UE tras no alcanzar un acuerdo los agentes sociales”, *Valencia Plaza*, 28 de noviembre de 2023. (Disponible en: <https://valenciaplaza.com/bruselas-estudia-regular-teletrabajo-union-europea-tras-no-alcanzar-acuerdo-agentes-sociales> última consulta 8/4/2023.

³³ García Piñeiro, N., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo”, Alzaga Ruíz, I. (Dir.), Hierro Hierro, F. y Sánchez Trigueros, C., *El trabajo a distancia una perspectiva global*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

³⁴ Pérez Agulla, S., *El Teletrabajo en la era digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 448.

La Ley de Trabajo a Distancia contiene una serie importante de referencias al AMET. En su exposición de motivos, párrafos 2º a 5º, incide en los ámbitos importantes del Acuerdo Marco.

2.2 Convenio de la OIT nº 177 de 1996 sobre el trabajo a domicilio

Este convenio entró en vigor en España el 25 de mayo de 2023, justo un año después de su ratificación.³⁵ El ámbito de aplicación del Convenio es toda aquella persona que realiza trabajo a domicilio, como aparece definido en su artículo primero. Quedan excluidos los que realicen esta modalidad de trabajo de forma ocasional, con la finalidad de evitar que los trabajadores que se llevan al hogar el trabajo normal sean considerados trabajadores a domicilio. Sin embargo, no se pronuncia acerca del trabajo a domicilio en alternancia con el trabajo en el centro de trabajo. Esta laguna se solventó tras el informe del comité de expertos en el que se incluye también esta modalidad híbrida dentro del trabajo a domicilio. También quedan excluidos los autónomos.³⁶ De esta definición que ofrece de su ámbito de aplicación nos surge la duda de si se aplica al teletrabajo ya que no hace una mención específica a la modalidad. La doctrina opina que, dentro del marco de la OIT, el concepto de "trabajo a distancia" no tiene una definición específica y hace referencia al "teletrabajo". Este último se describe como el trabajo realizado a distancia (incluyendo el trabajo desde el hogar) mediante el uso de tecnologías de telecomunicación y/o ordenadores. Así, se entiende que los términos frecuentemente usados por la OIT - "trabajo a distancia", "teletrabajo" y "trabajo a domicilio" - pueden utilizarse de manera intercambiable y considerarse sinónimos en ciertos contextos. Sin embargo, cada término destaca un aspecto particular y tiene su propio ámbito de aplicación, que no necesariamente se solapa con el de los otros.³⁷ Por lo tanto, podemos concluir que si que es de aplicación al teletrabajo.

El convenio recoge una regulación muy similar a la que ofrece la LTD con algunas salvedades: en el apartado de la igualdad de trato se hace alusión a la protección de la

³⁵ Noticias Jurídicas, "España ratifica el Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio", *Noticias Jurídicas*, 20 de junio de 2022. (Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/17295-espana-ratifica-el-convenio-de-la-oit-sobre-trabajo-a-domicilio/>; última consulta 28/3/2024).

³⁶ Convenio núm. 177 de la OIT de 1996 sobre trabajo a domicilio, art. 1.

³⁷ Ushakova, T., "El teletrabajo en el Derecho de la OIT", *Revista de información laboral*, núm. 9, 2015, p. 55 (Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf, última consulta:10/4/24).

maternidad, recogen la necesidad de tomar medidas para que el trabajo a distancia se abarque en las encuestas laborales, prohibición de determinadas sustancias en el trabajo a domicilio y debe existir un sistema de inspección compatible con la ley.³⁸ La materia más regulada en este convenio es toda aquella que tiene que ver con derechos e igualdad de trato, el resto del convenio recoge la forma en la que se ratificará y a qué instituciones obliga.³⁹

³⁸ Convenio de la OIT núm. 177, arts. 4 a 9.

³⁹ Convenio de la OIT núm. 177, arts. 10 a 17.

3. LITIGIOSIDAD RECIENTE EN EL TELETRABAJO

En los apartados siguientes analizo, en diferentes apartados, las siguientes cuestiones sobre el marco legal descrito que han sido objeto de pronunciamientos judiciales.

3.1 INICIO DEL TELETRABAJO

El teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia voluntario y reversible. El acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito y tendrá el siguiente contenido mínimo: inventario de los equipos y su vida útil, enumeración de los gastos que se puedan derivar, horario de trabajo, distribución entre régimen presencial y teletrabajo, centro de trabajo al que se adscribirá, lugar de trabajo, plazos de preaviso para la reversibilidad, medios de control, duración e instrucciones para diferentes situaciones.⁴⁰

En este apartado del TFG profundizaremos en tres características del teletrabajo: su carácter voluntario, la reversibilidad del acuerdo y, finalmente, la necesidad de que dicho acuerdo conste por escrito. Más adelante abordaremos los distintos aspectos del contenido mínimo que la LTD exige que contenga un acuerdo de teletrabajo.

3.1.1 Voluntariedad

El carácter voluntario de todo acuerdo de teletrabajo queda consagrado en el artículo 5.1 de la LTD. Ni la Ley ni el Acuerdo Marco sobre la Negociación Colectiva ceden la regulación de este principio, por lo que los convenios se limitan a citar esa voluntariedad de la misma forma que lo hace la Ley. La doctrina judicial, a través de la sentencia de 5 de julio de 2019 del TSJ de Madrid, confirma que ninguna de las partes puede imponer el paso del trabajo presencial al teletrabajo. La empresa no puede imponerlo ni siquiera mediante una sustancial modificación de las condiciones de trabajo, pero también puede rechazarlo, siempre que no sea un derecho reconocido en la ley o en el convenio colectivo de aplicación.⁴¹ Debe subrayarse que esta voluntariedad solo será de aplicación para

⁴⁰ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, arts. 5, 6 y 7.

⁴¹ Lefebvre, “Sentencias sobre teletrabajo y trabajo a distancia”, *El Derecho*, 7 de noviembre de 2022. (Disponible en: <https://elderecho.com/trabajo-distancia-teletrabajo-tribunales>; última consulta 9/4/24).

aquellas personas que ya estén trabajando en régimen presencial, porque sí que es legal, por el contrario, imponer un mínimo de días en régimen de teletrabajo para nuevos trabajadores.

3.1.2 Reversibilidad

La reversibilidad del teletrabajo se recoge en el artículo 5.3 de la LTD. A diferencia de lo que ocurre con la voluntariedad, tanto la LTD como el Acuerdo Marco sobre la Negociación Colectiva ceden a la negociación colectiva los mecanismos con los que se ejercerá esta reversibilidad. Los diferentes métodos a través de los que se puede ejercer esta reversibilidad ya fueron descritos en el apartado del marco normativo que trata los convenios colectivos y a él nos referimos. Por lo que respecta a la doctrina judicial relativa a la reversibilidad, los jueces han establecido que el empresario tiene la potestad de establecer cláusulas en las que se preestablezcan diferentes supuestos para ejercer este derecho, con la condición de que no se limite el derecho de reversión al trabajador. Añaden los jueces que tampoco se podrá establecer una cláusula general de renuncia por parte del trabajador de este derecho de reversión,⁴² ni condicionar el ejercicio de este por parte del empleado a la aceptación de las condiciones de la empresa.⁴³

El acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito y entregarse una copia del mismo a la representación legal de los trabajadores como indica el artículo 6 de la LTD. De nuevo, no se hace alusión a ninguna cesión en este sentido a los convenios colectivos, por lo que se limitan a repetir lo que pone en la Ley. Por su parte, los tribunales, como no podía ser de otra manera han declarado la ineludible obligatoriedad de cumplir con la forma exigida por la LTD a un acuerdo de teletrabajo.⁴⁴ Si esa cuestión no es controvertida sí parece serlo, por el contrario, la que se refiere a la validez de los contratos de adhesión. Algunos tribunales, como la AN en una sentencia del 22 de marzo de 2022, han declarado que no serán nulos per se, pero que se tendrá que tener en cuenta en caso de conflicto judicial. Otros tribunales, como el TSJ de Galicia en una sentencia del 30 de mayo de 2023, han

⁴²Lefevbre, *Op. Cit.*

⁴³ SAN núm. 117/2022, de 12 de septiembre de 2019, rec. 204/2022 fundamento de derecho 4.

⁴⁴ SAN núm. 117/2022, de 12 de septiembre de 2019, rec. 204/2022 fundamento de derecho 5.

sostenido, por el contrario, que los contratos de adhesión serán nulos cuando desvirtúen la negociación colectiva y la individual.⁴⁵

En suma, los elementos del acuerdo de teletrabajo que es necesario que se cumplan y respeten para empezar a desarrollar la actividad laboral quedan claramente expuestos en la Ley de Trabajo a Distancia como se ha estudiado en este apartado. El asunto que genera una mayor discusión es el de los contratos de adhesión. En mi opinión, no deberían ser válidos para formalizar el acuerdo del teletrabajo. Cuando se negocia un contrato con la empresa, normalmente ostenta una posición dominante porque es el empleado el que tiene una mayor necesidad. Aprovechando esa posición, el empleado en la mayoría de las veces se verá obligado a aceptar las condiciones, reduciéndose significativamente su poder de negociación. El teletrabajo lleva consigo una serie de especificidades que afectan a cada persona de una manera diferente, por ejemplo, en asuntos de gastos derivados por el teletrabajo o materiales necesarios para su desarrollo. Con estos contratos de adhesión se está eliminando uno de los principios más importantes del acuerdo de teletrabajo, que es ajustar el mismo a las condiciones específicas de cada trabajador.

3.2 ACCESO AL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN (ET art. 34.8)

Algunos trabajadores que se acogen al régimen de teletrabajo lo hacen por la conciliación entre la vida personal y la laboral. Un estudio en España ha revelado que solo el 35% de las personas consigue conciliar su trabajo con su vida personal y de ese 35%, el 41% son personas que teletrabajan, por lo que parece evidente que en la mayoría casos el teletrabajo favorece esa conciliación.⁴⁶El ET ya se refiere a esta posibilidad brindando la oportunidad a los trabajadores que cumplan ciertos requisitos que soliciten esta vía de conciliación. Estos trabajadores deberán cumplir el siguiente requisito: *“En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha*

⁴⁵ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024, Lefevbre, Madrid 2024, Marginal 9009.

⁴⁶ InfoJobs., “¿Ayuda de verdad el teletrabajo a la conciliación familiar? InfoJobs Empresas: Gestión de Recursos Humanos En Pymes”, *InfoJobs*, 17 de abril de 2023. (Disponible en [20](https://recursos-humanos.infojobs.net/ayuda-de-verdad-el-teletrabajo-a-la-conciliacion-familiar#:~:text=Datos%20de%20una%20encuesta%20realizada.tienen%20la%20posibilidad%20de%20teletrabajar; última consulta 25/3/2024).</p></div><div data-bbox=)

solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.” Se ofrece, además, de mucha libertad para establecer medidas de conciliación a través de los convenios colectivos.⁴⁷

Reconocidas las bondades del teletrabajo como medida para fomentar la conciliación, procede preguntarse en qué casos y en qué condiciones puede la empresa negarse a ofrecer al trabajador el régimen de teletrabajo como medida de conciliación familiar. Veamos algunos pronunciamientos judiciales al respecto. En primer lugar, se deben analizar los intereses de cada parte y ponerlos en contraposición para cada caso concreto. Se tendrán que ofrecer razones justificadas y probadas en materia de organización y funcionamiento de la empresa para poder negar este derecho. El TSJ de Asturias en una sentencia de 19 de abril de 2022 ha destacado la importancia de ofrecer razones justificadas y ha declarado que el trabajo en equipo no es un criterio suficientes para negarlo.⁴⁸

En segundo lugar, se discute si la negativa a conceder teletrabajo por parte de la empresa es causa suficiente para exigir la extinción del contrato con derecho a indemnización (ex art. 50 ET). El TSJ de Madrid en una sentencia del 30 de junio de 2021 ha indicado que esta negativa no constituye un incumplimiento grave de las facultades del empresario, por lo que no cabe la posibilidad de extinguir el contrato. Sin embargo, sí existe fundamento para pedir una indemnización cuando hay una denegación injustificada o existe una falta de respuesta por parte de la empresa, como ha indicado el TSJ de Galicia en sus sentencias de 3 de febrero de 2022 y de 5 de febrero de 2021, respectivamente.⁴⁹

En conclusión, la conciliación de la vida laboral con la vida familiar es un problema de cada vez mayores dimensiones, como se ha podido observar de los diferentes estudios que se han aportado en este apartado. Si el teletrabajo se reconoce como una medida adecuada para mejorar la conciliación, convengo en que ha de ser la empresa la que

⁴⁷ Estatuto de los Trabajadores, art. 34.8.

⁴⁸ Lefebvre, *Op. Cit.*

⁴⁹ *Id.*

demuestre que no puede ofrecer al trabajador esa medida y justificar tal decisión con razones relevantes y materiales.

3.3 DESARROLLO DEL TELETRABAJO

3.3.1 Igualdad de trato y retribución salarial

La igualdad de trato, oportunidades y de no discriminación se recogen en el artículo 4 de la LTD:

- En el primer apartado del artículo se reconoce la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores en materia de condiciones laborales, retribución, estabilidad, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Quedan excluidos los derechos que sean inherentes a la prestación laboral desde el centro de trabajo.
- En el segundo apartado se indica que los teletrabajadores no podrán sufrir ningún perjuicio ni modificación de las condiciones pactadas, con especial atención a aquellas condiciones relacionadas con las dificultades técnicas no imputables al trabajador.
- El tercer apartado está dedicado a la no discriminación por razón de sexo, edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, con especial atención a las personas teletrabajadoras.
- El cuarto apartado recoge la necesidad de elaborar un plan específico para las víctimas de acoso sexual durante el desarrollo del teletrabajo.
- Finalmente, en su quinto apartado se expone la igualdad de derechos en materia de conciliación entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.⁵⁰

La LTD, tal y como recoge el Acuerdo Marco sobre la Negociación Colectiva, no cede a los convenios la determinación de alguna materia relacionada con esta igualdad, por lo que estos se limitan a citar este derecho en las mismas condiciones que lo hace la Ley.

⁵⁰ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, art. 4.

De los distintos aspectos y cuestiones relacionadas con el principio de igualdad, la que mayor controversia ha generado es la que se refiere a la igualdad en materia de retribución. La doctrina científica considera que el teletrabajo solo es una forma diferente de organización en nuestro sistema laboral, por lo que los derechos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales deben ser los mismos, sobre todo en materia de remuneración teniendo en cuenta, precisamente, el importante ahorro que experimentan las empresas cuando aplican este régimen. La doctrina también considera que no se deben pagar los pluses de transporte a los teletrabajadores salvo que se tengan que desplazar al centro de trabajo o a algún lugar por asuntos laborales lejos de donde trabaja a distancia. Por el contrario, los tickets restaurante sí se consideran incluibles, aunque se teletrabaje, si se teletrabaja en un centro de trabajo compartido o fuera del domicilio, ya que tendríamos un régimen similar al que viven los trabajadores en la oficina. Finalmente, respecto de las horas extraordinarias también coinciden en que se deben pagar en las mismas condiciones que a los trabajadores presenciales y que el teletrabajo que se haga además del presencial deberá ser tenido en cuenta para la cuantificación de la jornada.⁵¹

Continuando con esta materia salarial, abordamos ahora la respuesta dada por diferentes sentencias a controversias relacionadas con el plus de transporte, compensación por ayuda comida y tickets restaurante. En cuanto al plus de transporte, el TS ha señalado en una sentencia del 1 de junio del 2022 que los teletrabajadores no tienen derecho a percibir el plus de transporte, salvo si se trata de una retribución salarial real. Esta sentencia va en consonancia con el fin último del plus de transporte que consiste en cubrir los gastos en los que incide el trabajador que tiene que desplazarse al centro de trabajo. Si se teletrabaja no se produce ese desplazamiento, salvo que el teletrabajo se desarrolle en un telecentro.⁵² Si el teletrabajador tiene que desplazarse a un telecentro, estaría viviendo una situación similar a la que vive un trabajador presencial cuando se desplaza al centro de trabajo. Si un desplazamiento de un trabajador presencial genera un derecho a cobrar el plus por transporte, también debería cobrarlo el teletrabajador que desarrolle la actividad laboral fuera de su domicilio habitual.

En materia de ayuda comida tendríamos que prestar atención a las condiciones de devengo. La AN en una sentencia del 22 de septiembre del 2021 clarificó que la empresa

⁵¹ García Rodríguez, B. y Sánchez Laso, P., “Capítulo 6. El principio de igualdad y no discriminación en el trabajo a distancia” /en/ Alzaga Ruíz, I. (dir) et al. *Op. Cit.* cap. 6.2.

⁵² VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024, Lefevbre, Madrid 2024, Marginal 9014.

no tiene la obligación de abonarla si se estableció para aquellos trabajadores que realizan jornada partida presencial. Sí tendrán que abonarla si el convenio colectivo establece como condición para su pago que la jornada sea partida y no a que se haga de manera presencial, según el TSJ de Valladolid en una sentencia del 18 de noviembre del 2021. Finalmente, tendrán derecho al abono de los tiques restaurante los empleados que pasaron a teletrabajar por razón del Covid-19, si anteriormente lo percibían. No cabe su supresión por parte de la empresa de forma unilateral sin seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones, según la STS de 18 de noviembre del 2021.⁵³ Respecto de la compensación por comida, la doctrina considera que es esencial interpretar el precepto del convenio de manera que se ajuste al contexto global de la normativa, más allá de su texto literal, que puede no ser totalmente claro. Esta interpretación sugiere que las medidas incluidas en el convenio, como el servicio de comedor o la compensación por comida, están diseñadas para empleados que trabajan en jornadas partidas con pausas que les impiden ir a comer a casa. La obligación de la empresa de proporcionar esta compensación surge solo si no ofrece un servicio de comedor en el lugar de trabajo o cercano a él, actuando como una alternativa a dicha prestación. Este enfoque se centra en los trabajadores presenciales, dada la necesidad de que el comedor esté cerca del lugar de trabajo. Según se interpreta de la sentencia⁵⁴, la situación de los teletrabajadores es muy diferente, ya que no tienen el inconveniente de comer fuera de sus domicilios. Por lo tanto, la aplicación diferenciada de estas medidas no contradice el principio de igualdad, ya que atiende a las circunstancias específicas de los trabajadores presenciales en comparación con los teletrabajadores.⁵⁵

En mi opinión, no es razonable que se abone a los teletrabajadores ni el complemento de transporte ni el de ayuda comedor ya que, aunque se quiera promover la igualdad entre trabajadores a distancia y los que trabajan en la oficina, el artículo 5.1 de la LTD indica que no se aplicará a aquellos derechos que sean inherentes a los que trabajen en el centro. Teniendo este precepto en cuenta, no tiene parece que a los trabajadores que realicen la actividad laboral en régimen de teletrabajo se les deba abonar aquellos complementos, ya que no se tienen que desplazar al centro de trabajo y además comen en casa lo que

⁵³ Lefebvre, *Op. Cit.*

⁵⁴ SAN núm. 196/2021, de 22 de septiembre de 2021, rec. 47/2021.

⁵⁵ Viqueira Pérez, C., “El derecho a percibir la «compensación por comida» correspondiente a los días teletrabajados durante la pandemia”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2021. (Disponible en: https://doi.org/10.55104/rjl_00287, última consulta: 30/3/24).

conlleve un mayor ahorro. Sin embargo, los que realicen la jornada partida sí que deberían tener derecho al plus de transporte ya que se desplazan de la misma forma que los trabajadores presenciales que tienen un régimen de jornada completa.

Finalizamos con una mención a la no discriminación en la que diferenciamos una prohibición general y otra por razón de género. El contenido del apartado tercero del artículo 4 de la LTD es el mismo que el de cualquier precepto legal regulador de la no discriminación con la particularidad de que aplica en un ámbito en el que se está desarrollando la actividad laboral en un régimen especial. Esta discriminación puede ser tanto con los que trabajen de forma presencial como los que trabajen en régimen de teletrabajo. Para evitarlo, la LTD⁵⁶ recoge la obligación de realizar planes de igualdad y de controlar todas aquellas conductas que sean sospechosas de ser discriminatorias. También serán necesarios planes de igualdad para el acoso sexual, el acoso laboral y para la protección de víctimas que hayan sido objeto de violencia de género.⁵⁷

3.3.2 Prevención de riesgos laborales

Realizar la actividad laboral desde casa en régimen de teletrabajo supone hacerlo fuera de un entorno preparado para ello. Esto tiene varias consecuencias, siendo las principales: problemas derivados por la ergonomía y el aislamiento.

3.3.2.1 Riesgos músculo esqueléticos y medidas ergonómicas

Uno de los principales problemas de teletrabajar desde el domicilio es que, al no estar en un entorno laboral, los trabajadores tienden a relajarse y asumir posturas incómodas en el puesto de trabajo que pueden resultar en lesiones y molestias musculares. En Alemania se llevó a cabo un estudio en el que participaron 219 personas que tenían la posibilidad

⁵⁶ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 4.1.

⁵⁷ García Rodríguez, B. y Sánchez Laso, P., “Capítulo 6. El principio de igualdad y no discriminación en el trabajo a distancia” /en/ Alzaga Ruíz, I. (dir) et al. *Op. Cit.* cap. 6.3.

de llevar a cabo su actividad laboral desde el domicilio. Los datos arrojaron que un 80% de los participantes del estudio asumen posiciones incómodas.⁵⁸

Como veremos en el apartado siguiente, la empresa está obligada a entregar al teletrabajador los elementos necesarios para poder realizar el teletrabajo en las mejores condiciones posibles. En el artículo 7.A de la LTD se hace alusión al inventario de los materiales y entre ellos se encuentran elementos muebles. Se podría desprender de este precepto que entre estos materiales muebles se encuentra una silla ergonómica que solucionaría este problema mitigando el riesgo de asumir posiciones incómodas. Sin embargo, el artículo 11 de la LTD, que recoge los materiales que se suministrarán al trabajador, cede la denominación de estos materiales a la negociación colectiva.⁵⁹ Los convenios, en su mayoría, hacen alusión a la silla ergonómica, pero para que un trabajador pueda solicitarla a la empresa, deberá aportar un informe favorable de un comité experto. El único convenio, de los que han sido objeto de estudio en este trabajo, que recoge la obligación de entregar esta silla ergonómica en caso de solicitarla es el de Contact Center.⁶⁰ A pesar de que se ha discutido la posibilidad de entregar a todos los teletrabajadores una silla ergonómica, alegando que los trabajadores presenciales hacen uso de una silla de este tipo y que debe haber igualdad entre ambos trabajadores; los jueces son contrarios a esta opinión. La AN⁶¹ considera que para que esta pretensión tuviese éxito tendría que haberse demostrado que todos los trabajadores presentaban un riesgo real de sufrir lesiones de este tipo. En estos casos, no obstante, se recuerda que la empresa debe dar cursos de prevención de riesgos y que en caso de existir informe favorable se debe entregar la silla ergonómica, como recogen algunos convenios colectivos.⁶²

En mi opinión, una oficina normalmente va a estar más preparada para trabajar que la casa de un teletrabajador. Basándome en esa premisa, y en la voluntariedad del teletrabajo, si la ergonomía supone un problema de gran magnitud para el trabajador, siempre podrá optar por trabajar desde el centro de trabajo. Asimismo, si se está teletrabajando por asuntos de conciliación o fuerza mayor y se alega la necesidad de una

⁵⁸ Ramírez, J. M., y Hernández, M. P., “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”, *Revista Competitividad e Innovación*, vol. 1, núm. 1, 2019, p.106.

⁵⁹ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, arts. 7 y 11.

⁶⁰ Convenio Colectivo Contact Center, art. 19.7.

⁶¹ SAN 105/2023, de 3 de octubre de 2023, rec. 168/2023, fundamento de derecho 4 y 5.

⁶² VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024, Lefevbre, Madrid 2024, Marginal 9027.

silla ergonómica, aportando un informe de un comité experto que apoye esta necesidad, la empresa, a mi modo de ver, deberá suministrarla.

3.3.2.2 Riesgos psicosociales

La salud mental y los problemas derivados de la misma son uno de los principales retos del siglo XXI. El desarrollo de las tecnologías y la llegada del teletrabajo ha provocado que las personas se relacionen menos entre ellas en el ámbito laboral y ha resultado en un aislamiento mayor de las personas que trabajaban desde casa. Este aislamiento puede provocar depresiones, estrés postraumático y una reducción de los comportamientos que impliquen relacionarse con otras personas.⁶³ La propia LTD hace alusión a este aislamiento en su exposición de motivos.⁶⁴ A medida que aumenta el nivel de trabajo remoto para un empleado, es más probable que enfrente desafíos de aislamiento, lo cual puede afectar negativamente su productividad, su conexión con los objetivos y valores de la empresa y, de manera crucial, su salud mental. Este aislamiento puede llevar a dificultades en las relaciones sociales e incluso a desarrollar fobia social, problemas que pueden intensificarse gradualmente.⁶⁵ La LTD intenta paliar este aislamiento, pero solo en los contratos celebrados con menores, imponiendo la obligación de que un 50% de la actividad laboral se desarrolle de forma presencial, apostando por un modelo híbrido.⁶⁶ Sin embargo, se echa de menos una mención a las personas mayores de edad, ya que en la Unión Europea se estima que hay alrededor de 30 millones de personas que se sienten solas con frecuencia, siendo el porcentaje en España del 12% de la población en edad laboral.⁶⁷ Son números muy preocupantes, pero a pesar de que la Ley no trata este tema, sí que lo hacen los convenios estableciendo un mínimo de jornada de forma presencial

⁶³ Fernández-Castillo, E., y Reyes Luzardo, D., “Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19”, *Revista Cubana de Salud Pública*, núm. 46, 2021. (Disponible

en: <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46suppl1/e2488/es/#:~:text=Al%20respecto%20plantan%20que%20el.de%20trastorno%20de%20estr%C3%A9s%20postraum%C3%A1tico>, última consulta: 27/3/24)

⁶⁴ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, Exposición de Motivos.

⁶⁵ Ureste García, C., “El trabajo a distancia. Riesgos y Prevención”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 38, 2022.

⁶⁶ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, art. 3.

⁶⁷ SoledadES, “La soledad no deseada”, *SoledadES*, s. f. (Disponible en: <https://www.soledades.es/la-soledad-no-deseada#:~:text=En%20el%20conjunto%20de%20Uni%C3%B3n.de%20vida%20en%20buena%20salud>; última consulta 27/3/24).

para evitar este aislamiento.⁶⁸ Desde mi punto de vista, es un tema muy importante al que no se le está dando apenas la atención necesaria. La prevención de riesgos laborales está más destinada a evitar accidentes y no se hace ninguna alusión a la salud mental. Para corregir esto debería incluirse de forma obligatoria en los cursos de prevención de riesgos y, siempre que fuera posible, aconsejaría al empleado venir al centro de trabajo para reducir el riesgo de aislamiento. Las reuniones online o llamadas telefónicas se pueden presentar como una forma de paliar el aislamiento, pero como ya se vio durante la pandemia, el mero contacto telefónico no es suficiente para evitarlo.

3.3.3 Desconexión digital

Con la llegada de las nuevas tecnologías se ha experimentado una evolución en la forma de trabajar. Esta introducción de la tecnología tiene elementos positivos, pero también otros negativos. La exposición constante a correos y llamadas de trabajo a la que nos vemos expuestos por el uso prolongado de medios informáticos como el teléfono, conlleva que no se acabe descansando y desconectando del trabajo. En este contexto surge la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital que tiene una gran importancia en la actualidad. La doctrina judicial así lo ha indicado en varias sentencias,⁶⁹ además de resolver ciertas controversias que se dan relacionadas con la desconexión digital.⁷⁰ Destacaría la consideración como parte de la jornada laboral los correos y llamadas que se atiendan fuera de esta jornada, dando lugar al derecho a cobrar horas extras⁷¹ y la nulidad de todas las cláusulas del contrato de desconexión digital que incluyan la posibilidad de coger llamadas si se considera que son urgentes.⁷²

Es importante destacar que la doctrina científica considera que la desconexión digital es aplicable a toda persona teletrabajadora con independencia de a qué régimen jurídico está adscrita.⁷³ Es decir, que el derecho a la desconexión digital existe tanto para los

⁶⁸ Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

⁶⁹ Por ejemplo, la núm. SAN 14/2024, 5 de febrero de 2024 y la STSJ de Madrid núm. 309/2023, de 14 de abril de 2023.

⁷⁰ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024, Lefevbre, Madrid 2024, Marginal 9026.

⁷¹ *Vid.* STSJ de Madrid, núm. 628/2020, de 8 de julio de 2020.

⁷² STSJ de Galicia, 2660/2023, de 30 de mayo de 2023, rec. 2660/2023, fundamento de derecho 2.

⁷³ López Carbonell, M. *Op. Cit.*

teletrabajadores regulares que se adscriben al régimen de la LTD como para los teletrabajadores esporádicos cuya regulación queda recogida por el ET.

3.3.4 Gastos asociados y materiales

La LTD define el teletrabajo como: *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”*⁷⁴De esta definición se desprende que es necesario el uso de la tecnología para llevar a cabo la actividad laboral mediante esta subespecie de trabajo. El uso de estas herramientas provoca, además, unos gastos extraordinarios para el trabajador que en caso de trabajar desde la oficina no tendría que asumir. Por ello, esta misma ley recoge que los teletrabajadores tienen derecho a que se les haga entrega de las herramientas que sean necesarias para desarrollar el teletrabajo, además del mantenimiento de estas y una compensación de gastos asociado a su uso.⁷⁵Esta obligación incluso ha sido confirmada por el propio Tribunal Supremo.⁷⁶En la LTD se recogen las obligaciones y cuestiones generales respecto a la dotación de medios y compensación de gastos, dejando total libertad a los convenios colectivos para regular qué se considerará como una herramienta necesaria para el teletrabajo y cómo se va a producir la compensación de los gastos.

La obligatoria dotación de los medios necesarios se regula en el artículo 11 de la LTD: *“Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”*. Los convenios colectivos son muy relevantes, no solo para determinar cuáles son esas

⁷⁴ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 3.1

⁷⁵ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia arts. 11 y 12.

⁷⁶ STS núm. 849/2023, de 8 de marzo de 2023, rec. 277/2021, fundamento de derecho 5.

herramientas necesarias como expone el artículo, sino que también será necesario que se haga mención específica a una herramienta en concreto para que esta sea exigible.⁷⁷⁷⁸

La doctrina judicial ha tenido que resolver ciertos problemas que se derivan de la dotación de medios, sobre todo aquellos relacionados con la devolución del material, la línea de internet y la obligación de proporcionar al empleador el correo electrónico y móvil personal del trabajador.

En relación con la primera de las cuestiones, la de la devolución de material, la AN ha dictado que en caso de no devolverse los equipos será válida la cláusula que descuenta el valor de estos del finiquito, siempre teniendo en cuenta la depreciación.⁷⁹ En cuanto al problema relacionado con la línea de internet, que se suscita por el hecho de que la gran mayoría de los hogares tiene línea de internet, los tribunales han fallado a favor de que su coste corra a cargo del empresario, al tratarse de un gasto derivado del teletrabajo.⁸⁰ Finalmente, respecto de la obligación del trabajador de proporcionar su teléfono y correo personal, la AN en sentencias del 22 de marzo del 2022 y del 27 de junio del 2022, ha dictado que no se podrá obligar al trabajador a cederlos, ni siquiera en caso de que fuera necesario contactarle por una emergencia. Tampoco para asuntos relacionados con recursos humanos.⁸¹

Nos centramos ahora en materia de compensación de gastos. Al igual que en la dotación de medios, la LTD le brinda un gran margen de maniobra a la negociación colectiva. Algunos convenios colectivos incluyen una banda que comprende entre los 25 y 35 euros mensuales o los 3,75 y 1 euro en caso de ser una compensación diaria.⁸² Otros, sin embargo, como por ejemplo el de Siemens, delimitan perfectamente cuales son los gastos compensables y las cuantías específicas de los mismos, cosa que se echa de menos en los demás convenios ya que no termina de quedar claro qué gastos son los que se están compensando. En este convenio de Siemens se incluyen los gastos de contratación de internet, uso de electricidad, uso de calefacción y climatización, consumibles como la impresora y otros gastos de naturaleza similar; para estos gastos establece una cifra de

⁷⁷ *Vid.* SAN 168/2023, de 3 de octubre de 2023, rec. 168/2023. Y

⁷⁸ Lefebvre, *Op. Cit.*

⁷⁹ SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022, rec. 33/2022, fundamento de derecho 12.

⁸⁰ STSJ de Galicia 2660/2023, de 30 de mayo de 2023, rec. 1036/2023, Fundamento de derecho 2.

⁸¹ Lefebvre, *Op. Cit.*

⁸² Convenio Colectivo Grupo Asegurador Reale, Convenio Colectivo Seguros Privados, Convenio Colectivo Eurodepot y Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

compensación de 55 euros mensuales desglosados de la siguiente manera: 30 para la electricidad y calefacción o climatización, 20 para la línea de internet y 5 para los consumibles.⁸³

La doctrina judicial ha tenido que resolver problemas relacionados, en su mayor parte, con cláusulas que afectan a esta compensación de gastos a la hora de formalizar el acuerdo de teletrabajo.

En primer lugar, a la hora de negociar el contrato es necesario que en el convenio colectivo al que se adscriban tengan un apartado previsto para la compensación de gastos en caso de que se quiera incluir una cláusula en el contrato que remita el pago de los mismos a lo que disponga el convenio.⁸⁴ Tampoco se podrá incluir una cláusula que disponga que el teletrabajo no genera ningún gasto y que por ello no se debe compensar nada, o que éste queda compensado por el ahorro que supone trabajar desde el domicilio.⁸⁵ También será necesario detallar y cuantificar los gastos que se derivan y cuáles se van a compensar, no solo incluir un complemento en el salario de la cuantía que se acuerde.⁸⁶ Recientemente una sentencia ha declarado que para que un impago de los gastos asociados del teletrabajo sea considerado un incumplimiento grave del empresario que permita al empleado pedir la extinción del contrato, es necesario que exista una cantidad estipulada entre ambas partes y que el importe finalmente adeudado resulte de relevancia económica.⁸⁷ Finalmente, no puede haber distinción en la compensación de gastos de las personas que trabajen en régimen de teletrabajo por contrato o los que lo hacen por una situación especial como puede ser una infección por Covid-19.⁸⁸

Para la doctrina científica, la Ley regula de forma exhaustiva ciertas cuestiones de menor importancia, estableciendo una regulación excesivamente vaga a cuestiones clave como la compensación de gastos. Además, sugiere que la principal dificultad es la determinación de estos gastos compensables. En opinión de la doctrina, el artículo 12 de la LTD incluye no solo los gastos relacionados con las herramientas y materiales de trabajo, sino también los gastos corrientes que abona la persona para poder desarrollar la actividad laboral desde el domicilio (como puede ser la conexión wifi) y los gastos

⁸³ Convenio Colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy, art. 28.

⁸⁴ SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022, rec. 33/2022 fundamento de derecho 13.

⁸⁵ SAN 144/2022, de 10 de noviembre de 2022, rec. 269/2022 fundamento de derecho 3.

⁸⁶ STSJ de Galicia núm. 2660/2023, de 30 de mayo de 2023, rec. 1036/2023, fundamento de derecho 2.

⁸⁷ *Vid.* STSJ de Cataluña núm. 114/2024, de 12 de enero de 2024, rec. 4140/2023.

⁸⁸ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024, Lefevbre, Madrid 2024, Marginal 9014.

extrasalariales si vienen reconocidos en la negociación colectiva. La finalidad última es que el trabajador no incurra en ningún gasto por teletrabajar en vez de trabajar desde el centro de trabajo. Para la concreción de los gastos la doctrina insiste en la importancia de establecer un método de cuantificación y una enumeración de los mismos a la hora de negociar el contrato, obligación que se encuentra incluida dentro del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo que se recoge en el artículo 7 de la LTD.⁸⁹

En resumen, los problemas más recurrentes identificados y analizados en este apartado son los relacionados con qué materiales se deben dotar, qué obligaciones tiene el trabajador, qué cláusulas son válidas en los contratos y cuáles son los gastos que se deben compensar. En mi opinión se deben dotar a los empleados con todos los materiales necesarios para desarrollar la actividad laboral y no se debe dar por hecho que el trabajador tiene ninguno de los servicios necesarios, como es el caso de internet. En cuanto a las diferentes cláusulas de los contratos, es innegable que el teletrabajo genera gastos extraordinarios, sobre todo por el consumo de energía, que la propia ley y sentencias obligan a abonar al empleador y que no pueden excluirse en los contratos. Por ello, todas las cláusulas que por su naturaleza priven de este derecho al trabajador deberán ser nulas con la consiguiente posibilidad para el trabajador de extinguir el contrato o de cumplirlo exigiendo daños y perjuicios. Respecto de qué gastos se deben compensar creo que los convenios y los diferentes acuerdos individuales que se adopten deberían seguir el modelo del convenio de Siemens ya que así queda todo claro y no da lugar a que puedan existir disputas sobre si un gasto que ha surgido se debe cubrir o no.

3.3.5 Interrupciones en la conexión

La LTD en su artículo 4.2 dicta que: “las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.” Este precepto ha generado una serie de conflictos judiciales al no establecer claramente qué se entiende por dificultades técnicas y cuándo se considera

⁸⁹ Alzaga Ruiz, I. “Capítulo 14. Derecho al abono y compensación de gastos” /en/ Alzaga Ruíz, I. (dir) et al. *Op. Cit.* cap. 14.4

tiempo de trabajo. En este apartado se analizará cuándo las desconexiones se consideran tiempo de trabajo y cuando es causa de despido.

Respecto de si una desconexión se considera tiempo de trabajo efectivo, la AN resuelve este asunto en una sentencia del 10 de mayo del 2021,⁹⁰ confirmada posteriormente por el TS en septiembre de 2023⁹¹ tras presentarse un recurso de casación. El principal argumento en el que se centran estos tribunales para resolver la cuestión es la igualdad que tiene que existir entre los trabajadores a distancia y los trabajadores que van al centro de trabajo, que en mi opinión es la vía correcta para resolver este asunto. La igualdad entre trabajadores se recoge en la LTD⁹² y en todos los convenios colectivos recientes que hacen alusión en alguno de sus artículos al teletrabajo, y ya ha sido objeto de estudio en este trabajo. Partiendo de esta base, si los trabajadores presenciales no tienen que recuperar las horas ni ver una reducción en su salario por las horas no trabajadas cuando existe un corte de suministro en la oficina, tampoco deberían verse afectados los trabajadores a distancia de la misma circunstancia.

Otro argumento esgrimido en la sentencia de la AN mencionada anteriormente es el principio de ajeneidad en los medios. Este principio implica que cualquier funcionamiento defectuoso de las herramientas de trabajo, por una causa que no sea imputable al empleado, lo será al empleador que tiene la responsabilidad de proporcionarle los medios.⁹³ Es importante señalar que la Audiencia Nacional hace alusión a que para que el empleado no tenga que recuperar las horas ni ver su salario reducido proporcionalmente, estas desconexiones tienen que ser no imputables al empleado y, además, aportar la documentación necesaria de la empresa suministradora en la que aparezca la existencia y duración de la incidencia.⁹⁴

La AN volvió a utilizar los mismos criterios un año después a la hora de resolver un litigio en el que una parte hacía alusión a este mismo problema.⁹⁵

La doctrina científica al valorar la sentencia del TS referida anteriormente, constata que los periodos de inactividad forzada por cortes en suministros esenciales, ajenos a la voluntad del trabajador, no deben considerarse, a juicio del alto tribunal, como tiempo de

⁹⁰ *Vid.* SAN núm. 104/2021, de 10 de mayo de 2021.

⁹¹ *Vid.* STS núm. 565/2023, de 19 de septiembre de 2023, rec. 260/2021.

⁹² Ley 10/2021, de Trabajo a distancia, art. 4.

⁹³ SAN núm. 104/2021, de 10 de mayo de 2021. Fundamento de derecho 3.

⁹⁴ SAN núm. 104/2021, de 10 de mayo de 2021. Fundamento de derecho 3.

⁹⁵ SAN núm. 117/2022, de 12 de septiembre de 2022, rec. 204/2022, fundamento de derecho 7.

trabajo efectivo. Sin embargo, manifiesta la sentencia que estos periodos se incluyen dentro de la jornada laboral de teletrabajo, rechazando tanto su recuperación como cualquier reducción salarial que, por el contrario, el tribunal de instancia había permitido. La sentencia de instancia favoreció al sindicato demandante, aplicando el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores que establece la obligación del empleador de proveer los medios para el trabajo, y consideró que cualquier disfunción de estos medios no imputable al trabajador recae sobre el empleador. Sin embargo, el TS evita aplicar directamente este precepto, optando por referirse a las normativas específicas del teletrabajo, que exigen a la empresa la dotación y mantenimiento adecuado de los medios necesarios para el trabajo a distancia, incluyendo la atención en caso de dificultades técnicas.⁹⁶

Esta decisión se basa en el marco legal específico para el teletrabajo, introducido tras la COVID-19, que busca regular de forma integral estas nuevas modalidades laborales, priorizando las normas de teletrabajo sobre la legislación común laboral. El Tribunal Supremo, por lo tanto, descarta tratar las desconexiones como causas de suspensión del contrato por fuerza mayor o falta de ocupación efectiva, enfatizando que forman parte de las obligaciones legales del empleador relacionadas con el teletrabajo.⁹⁷

En resumen, la sentencia del alto tribunal clarifica que los problemas técnicos en el teletrabajo, que impiden la actividad laboral y no son culpa del trabajador, deben ser resueltos por el empleador, sin que ello afecte negativamente al trabajador en términos de horas laborales o salario.

En mi opinión tiene sentido que, si se hace un gran énfasis en todos los convenios, sentencias y leyes en la igualdad de derechos entre trabajadores a distancia y aquellos que realizan la actividad laboral en el centro de trabajo, se tome esta decisión respecto de las desconexiones. Si existe algún problema técnico o de corte de suministro en el centro de trabajo se considera tiempo efectivo; por lo tanto, es lógico y justo que en caso de darse en régimen de teletrabajo esta misma circunstancia tenga la misma consideración de tiempo efectivo de trabajo. Si que creo que la sentencia hace bien en recalcar la necesidad de que el empleado tiene que aportar la documentación necesaria para clarificar cualquier asunto, ya que si no podrían situaciones de abuso mediante cortes de internet o de

⁹⁶ Casas Baamonde, M., “Teletrabajo y tiempo de trabajo efectivo: desconexiones digitales involuntarias impeditivas del trabajo. Y derecho a la desconexión digital por motivos fisiológicos («derecho de lavabo»)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2023.

⁹⁷ *Id.*

suministro artificiales. Los cortes de suministro muchas veces son inevitables, pero se pueden tomar algunas medidas para reducir su impacto en el desarrollo de la actividad laboral. En primer lugar, el empleador deberá asegurarse de que la conexión a internet y el equipo es el mejor posible para realizar la actividad. Es importante que exista un soporte técnico accesible para que el empleado que ha sufrido una incidencia pueda ponerse en contacto y solucionar el problema de la forma más eficiente posible, además de la existencia de un plan de contingencia que detalle de la mejor manera posible qué hacer en estos casos. Finalmente es importante que se impartan cursos y formación acerca del uso responsable y eficiente de los materiales que se ceden a los empleados para poder teletrabajar y la realización de chequeos regulares de la infraestructura tecnológica para poder identificar problemas antes de que resulten en algo irreversible.

En cuanto al análisis de la procedencia de un despido, la doctrina judicial ha declarado que no será declarado procedente un despido en el que el problema de las desconexiones provenga del propio sistema de la empresa, más aún cuando el empleado había comunicado previamente a la empresa que sufría estos problemas. Además, la empresa tendrá que advertir previamente al trabajador o requerir que asista de forma presencial si por problemas técnicos no puede desarrollar la actividad laboral con la misma eficacia con la que lo haría desde el centro de trabajo.⁹⁸ Si las desconexiones son reiteradas e injustificadas, además de no ajustarse a la realidad de los fichajes horarios del trabajador, será motivo de despido procedente sin tener si quiera la empresa que acreditar los perjuicios que puede haber sufrido con estas desconexiones, ya que el mero salario abonado sin compensación es causa suficiente para los tribunales.⁹⁹¹⁰⁰

3.4 TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3.4.1 Accidente de trabajo

⁹⁸ SJS Santander núm. 237/2021, de 15 de junio de 2021, rec. 572/2020, fundamento de derecho 3.

⁹⁹ STSJ de Madrid núm. 26/2022, de 24 de enero de 2022, rec. 872/2021, fundamento de derecho 3.

¹⁰⁰ Lefebvre, *Op. Cit.*

El artículo 156 de la LGSS,¹⁰¹ define un accidente laboral como aquella lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión o a consecuencia de la labor que ejecuta por cuenta ajena. Por tanto, para que un accidente tenga la consideración de accidente laboral deberá existir un nexo casual entre el trabajo y la lesión. Se incluyen dentro del supuesto de accidente laboral las enfermedades psicológicas con sus consecuentes secuelas, enfermedades comunes que se han derivado del desarrollo de la actividad laboral y el empeoramiento de una condición que ya padecía el trabajador siempre que la principal consecuencia para que se agrave su enfermedad sea el trabajo.¹⁰² Así pues, de esta definición se desprende que un accidente laboral puede consistir tanto en una lesión como en una enfermedad física o psicológica. Los criterios establecidos por la jurisprudencia para que un incidente pueda ser calificado de accidente laboral son: un elemento subjetivo (ser empleado), un elemento objetivo (sufrir una lesión física o padecer una enfermedad a causa del trabajo) y un nexo causal (una relación directa entre el trabajo y la lesión).¹⁰³

En este apartado se estudiará el régimen de los accidentes de trabajo en el ámbito del teletrabajo, y la posibilidad de aplicar la presunción contenida en el apartado tercero de la LGSS art. 157.3¹⁰⁴: “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.*” En efecto, si el accidente se produce en tiempo y lugar de trabajo existe una presunción iuris tantum de concurrencia del necesario nexo causal entre la lesión y la actividad laboral.

Algunas dudas se han suscitado en los supuestos en los que la lesión se produce durante un descanso o una pausa. A este respecto, se han pronunciado varios órganos judiciales. Así, el Juzgado de lo Social de Cáceres¹⁰⁵ calificó como accidente laboral una caída que se produjo durante un viaje al baño. Tendrán la misma calificación los accidentes que se produzcan durante un descanso para coger un refresco o vaso de agua, como dictaron el TSJ de Madrid¹⁰⁶ y el TSJ de Castilla la Mancha,¹⁰⁷ respectivamente. Lo que todas estas

¹⁰¹ Ley General de la Seguridad Social, art. 156.

¹⁰² Wolters Kluwer, “Accidente de trabajo: definición y sentencias.” *Wolters Kluwer*, 29 de agosto de 2023. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/accidente-de-trabajo-definicion-y-sentencias>; última consulta 10/4/24).

¹⁰³ El Derecho “La Contratación Laboral: Manual Práctico”, *Lefebvre*, capítulo IV, 2023.

¹⁰⁴ Ley General de la Seguridad Social, art. 157.3

¹⁰⁵ *Vid.* SJS de Extremadura núm. autos 273/2022, de 26 de octubre de 2022.

¹⁰⁶ STSJ de Madrid núm. 980/2022, de 11 de noviembre de 2022, rec. 526/2022.

¹⁰⁷ STSJ de Castilla la Mancha núm. 1052/2023, de 23 de junio de 2023, rec. 1012/2022, fundamento de derecho 2.

sentencias tienen en común es la importancia que tiene el cómo y dónde, porque si en alguna de estas situaciones se hubiese roto el nexo causal no se podría calificar como accidente laboral.¹⁰⁸No obstante, no todas las lesiones derivadas del teletrabajo se han calificado como accidente laboral. El TSJ de Galicia en una sentencia del 25 de febrero de 2022¹⁰⁹no calificó como accidente de trabajo la lesión en el hombro de una trabajadora que se produjo al girar la pantalla del ordenador al no poder acreditar que se produjo durante la prestación de servicios.¹¹⁰Para la doctrina científica, la principal dificultad es probar que el accidente laboral ocurrió durante la jornada laboral. El hecho de que en algunos casos exista un horario flexible y que la actividad laboral se desarrolla desde el domicilio, puede complicar el uso de criterios presuntivos para determinar si fue un accidente laboral.¹¹¹

A continuación, nos centraremos en la calificación como accidente laboral de las distintas enfermedades que se derivan de la prestación de servicios. Particularmente en el caso de los infartos, ya que ha sido la principal causa de disputa en los tribunales, además de ser la enfermedad más común atribuida al trabajo.¹¹² La doctrina judicial ha declarado que un fallecimiento por infarto es accidente laboral siempre que el fallecido estuviera realizando sus tareas en el tiempo y lugar de trabajo conforme a la presunción mencionada previamente que es muy difícil de desvirtuar, aunque quepa prueba en contrario. Se considera ocurrido en el tiempo de trabajo el accidente sufrido justo después de una reunión telemática al no romperse el nexo causal.¹¹³ Sin embargo, el TSJ de Madrid¹¹⁴declinó calificar como accidente laboral un infarto que ocurrió antes de que el trabajador encendiera el ordenador y fichara, considerando que no existe presunción de laboralidad al no existir constancia de que la jornada laboral hubiera comenzado.¹¹⁵

¹⁰⁸ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024. Lefebvre. Madrid. 2024. Marginal 9049.

¹⁰⁹ STSJ de Galicia núm. 988/2022, de 25 de febrero de 2022, rec. 2399/2021, fundamento de derecho 2.

¹¹⁰Dugnot, I., “Teleaccidentes de trabajo: la delgada línea roja entre trabajo y vida personal cuando la oficina está en casa”, *Garrigues*, 8 de junio de 2023. (Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/teleaccidentes-de-trabajo-la-delgada-linea-roja-entre-trabajo-y-vida-personal-cuando-la-oficina-esta-en-casa>; última consulta: 10/4/24).

¹¹¹ El Derecho, *Op. Cit.*

¹¹² *Vid.* SSTS, rec. 1810/2008, de 20 octubre 2009; rec. 3138/2013, de 10 diciembre 2014; y, rec. 4123/2015, de 25 de abril de 2018.

¹¹³ STSJ de Aragón núm. 875/2022, de 18 de enero de 2022, rec.875/2021 fundamento de derecho 6.

¹¹⁴ *Vid.* STSJ de Madrid núm. 89/2023, de 3 de febrero de 2023, rec. 812/2022 y STSJ de Madrid, núm. 980/2022, de 11 de noviembre 2022; rec. 526/2022.

¹¹⁵Noticias Jurídicas, “Un tribunal descarta el infarto de una teletrabajador que no encendió el ordenador como accidente laboral.” *Noticias Jurídicas*, 28 de marzo de 2023. (Disponible en:

Por su parte, el TSJ del País Vasco ha resuelto que la existencia de antecedentes que puedan afectar a que se produzca un infarto, no impide que se deba seguir considerando como accidente de trabajo. En el caso enunciado, el trabajador tenía antecedentes de tabaquismo y obesidad, que son dos de las principales causas que aumentan la posibilidad de padecer una enfermedad cardíaca,¹¹⁶ pero el tribunal se pronunció de la siguiente manera: *“El hecho de que el trabajador presentase antecedentes cardíacos no es suficiente para destruir la presunción antedicha, ni permite destruir la calificación de accidente de trabajo, pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma”*.¹¹⁷ Para desmentir la suposición de que una enfermedad relacionada con el trabajo surge en el momento y lugar donde se presta el servicio, la jurisprudencia requiere una demostración adecuada de que no existe relación entre la lesión sufrida y las tareas realizadas. Esto puede lograrse mostrando que la naturaleza de la enfermedad por sí misma hace imposible que el trabajo sea un factor determinante o desencadenante, o presentando pruebas que refuten tal conexión causal.¹¹⁸

La normativa actual no abarca enfermedades que puedan surgir del uso de tecnologías de la información. Con la creciente adopción del teletrabajo, es probable que sea necesario actualizar estas regulaciones para incluir enfermedades comúnmente asociadas al uso de nuevas tecnologías.¹¹⁹

En resumen, se considerarán accidentes laborales todos aquellos ocurridos en tiempo y lugar de trabajo, siempre que no exista prueba en contrario que rompa el nexo causal entre ellos y la actividad laboral. Se han admitido también los sufridos en los descansos y las paradas por necesidades fisiológicas. Tendrá la misma consideración, aunque el teletrabajo no sea la actividad preponderante y existan patologías previas. Será necesario, en todo caso, para que un accidente pueda tener tal consideración que ocurra en el tiempo de trabajo, en horario de trabajo, lo que puede acreditarse cuando existe un fichaje previo

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/17872-un-tribunal-descarta-el-infarto-de-una-teletrabajador-que-no-encendio-el-ordenador-como-accidente-laboral/>; última consulta 10/4/24).

¹¹⁶ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024. Lefebvre. Madrid. 2024. Marginal 9049.

¹¹⁷ STSJ del País Vasco núm. 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. 809/2020, fundamento de derecho 3 y 4.

¹¹⁸ Iberley, “¿El teletrabajador puede tener un accidente laboral?” *Iberley Información Legal*, 15 de marzo de 2023. (Disponible en <https://www.iberley.es/revista/el-teletrabajador-puede-tener-un-accidente-laboral-718>; última consulta 30/3/24).

¹¹⁹ El Derecho, *Op. Cit.*

al accidente, en caso de que exista un sistema destinado para ello como obliga actualmente la ley¹²⁰ y que este ocurra en el lugar que se desarrolla el trabajo y en horario laboral, sin perjuicio de que sea justo después de terminar la jornada laboral.

En mi opinión, es necesario que se extienda más claramente en la norma el régimen de accidente laboral al teletrabajo, ya que en caso contrario pueden quedar desprotegidos los teletrabajadores, obligándoles a litigar para obtener cobertura. En este ámbito vuelve a jugar un papel crucial la igualdad entre los distintos tipos de trabajadores ya que si estos sucesos ocurriesen en el centro de trabajo de la empresa no existiría ninguna duda acerca de su calificación como accidente laboral.

3.4.2 Incapacidad permanente

La incapacidad permanente contributiva es una contingencia de Seguridad Social derivada del trabajo por la cual a un trabajador le corresponde percibir una pensión por la disminución de su capacidad laboral como consecuencia de limitaciones funcionales o anatómicas permanentes por las que se haya visto afectado.¹²¹ Su reconocimiento es llevado a cabo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y se define en el artículo 193 de la Ley General de la Seguridad Social. El derecho a la pensión por incapacidad permanente está condicionado al cumplimiento de las siguientes obligaciones: se debe estar dado de alta en la Seguridad Social, debe existir una situación médica que sea definitiva o al menos no tenga mejora a corto plazo que limite al trabajador y debe haberse alcanzado un tiempo mínimo de cotización.¹²² Existen 4 tipos de incapacidad permanente: parcial, total, absoluta y gran invalidez.¹²³

El problema que se suscita ante los tribunales respecto de esta situación es cómo afecta a la declaración de incapacidad permanente la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en régimen de teletrabajo. Hay situaciones en las que se ve de forma evidente que el teletrabajo no mejora la situación, pero cuando la incapacidad tiene relación con

¹²⁰ Estatuto de los trabajadores, art. 34.

¹²¹ Ley General de la Seguridad Social, art. 193.

¹²² Álvarez, J. M., “¿Qué es la incapacidad permanente y qué tipos existen?”, *Sierra Abogados*, 5 de marzo de 2024. (Disponible en: <https://sierraabogados.es/blog/incapacidad-permanente/>; última consulta 31/3/24).

¹²³ Ley General de la Seguridad Social, art. 194.

enfermedades como, por ejemplo, la depresión y la agorafobia esta subespecie de trabajo a distancia abre un camino en el que la Administración de la Seguridad Social podría denegar el reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente. Es decir, que en caso de existir enfermedades de carácter psicológico que merezcan la calificación de incapacidad permanente por no poder el trabajador desplazarse hasta el centro de trabajo, el régimen de teletrabajo puede aparecer como una alternativa para que el trabajador pueda seguir desarrollando la actividad laboral. Esto implicaría que la Administración de la Seguridad Social no tendría que abonar la pensión por incapacidad permanente. En una primera sentencia el TSJ de Madrid denegó la incapacidad permanente a un trabajador, a pesar de tener un trastorno que le impedía realizar su trabajo en un régimen presencial, alegando que podía realizar una actividad similar en régimen de teletrabajo.¹²⁴ Sin embargo, el mismo TSJ de Madrid¹²⁵ en una sentencia reciente ha indicado que, aunque exista la posibilidad de que una persona pueda desempeñar sus tareas desde el domicilio, ello no puede impedir su calificación como incapacitada permanente.¹²⁶ En este caso el elemento clave en la disputa judicial es el elemento de voluntariedad del propio teletrabajo que se recoge en la Ley 10/2021 que reza: *“el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora”* y que impide su imposición.¹²⁷

Desde mi punto de vista, esta sentencia más reciente es más correcta. Una de las principales características del teletrabajo es su carácter voluntario para el empleador, pero también para el empleado. Si se estaba trabajando desde el centro de trabajo y ha sufrido alguna limitación que le cualifique para la incapacidad permanente, no cabe que el empleador le pueda obligar a aceptar un régimen de teletrabajo para paliar esta situación. Sin embargo, si el trabajador ya trabajaba en este régimen sí que tiene sentido que se le pueda denegar la pensión si puede desempeñar sus labores en régimen de teletrabajo como venía haciendo, incluso se podría negociar un nuevo contrato en el que se aplique un régimen de teletrabajo total, pero para ello tendrían que estar de acuerdo ambas partes.

¹²⁴ TSJ de Madrid núm. 638/2022, de 22 de junio de 2022, rec. 387/2022, Fundamento de Derecho 2.

¹²⁵ TSJ de Madrid núm. 438/2023, de 10 de mayo de 2023, rec. 86/2023, fundamento de derecho 1.

¹²⁶ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024. Lefevbre. Madrid. 2024. Marginal 9048.

¹²⁷ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 5.1.

3.5 DESPIDO DEL TELETRABAJADOR

El régimen de teletrabajo crea unas situaciones laborales atípicas al ser un régimen con ciertas especificidades que han dado lugar a despidos cuya impugnación ha obligado a los tribunales a su calificación usando la normativa común, pues no hay reglas especiales respecto de la extinción de la relación laboral del teletrabajo.

3.5.1 Despidos relacionados con el cumplimiento de la jornada y horario laboral

En este apartado diferenciamos dos causas diferentes de despido, una relacionada con la jornada y otra con el registro del horario. Si la jornada se hace de forma flexible sin el consentimiento empresarial y además existen quejas por parte de los clientes, el despido será procedente, ya que los tribunales lo consideran una transgresión de la buena fe contractual.¹²⁸

En materia de registro del horario, es de gran importancia fichar todos los días. Los tribunales han incidido en la importancia de ello de forma que aquellos trabajadores que no fichen sin aportar una razón suficiente y no declaren los tiempos de desconexión, incurrirán en indisciplina con el consiguiente despido procedente.¹²⁹ También serán declarados procedentes los despidos que resulten de una falsificación reiterada de los partes de control horario.¹³⁰

3.5.2 Despido por teletrabajo desde lugares no autorizados

En principio, el teletrabajo podría producirse no solo en el domicilio o en el lugar designado en el propio acuerdo de teletrabajo,¹³¹ sino también en una segunda residencia u otro lugar con conexión a internet. En este contexto la doctrina judicial se ha pronunciado sobre el despido de un trabajador que se traslada a una segunda residencia en la que no hay conexión wifi sin consentimiento del empleador. En este caso, el trabajador tiene que trabajar con datos móviles de forma que incide directamente en su

¹²⁸ STSJ de Cataluña núm. 136/2019, de 15 de enero de 2019, rec. 5609/2018, fundamento de derecho 2.

¹²⁹ STSJ de Galicia núm. 2186/2023, 5 de mayo de 2023, rec. 6960/2023, fundamento de derecho 3.

¹³⁰ *Vid.* STSJ de Madrid núm. 1267/2022, de 18 de julio de 2022.

¹³¹ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, art. 7.f).

productividad, calificándose el despido de procedente ya que se considera un incumplimiento reiterado de sus obligaciones de forma consciente, culpable y grave.¹³² A mi modo de ver, es evidente que un desplazamiento sin permiso de la empresa va en contra del acuerdo de teletrabajo que han adoptado el empleador y el teletrabajador ya que el lugar en el que se tiene que desarrollar se tiene que consensuar en el acuerdo. Si además del desplazamiento, este afecta de forma negativa a su desempeño, el despido está totalmente justificado en mi opinión.

3.5.3 Despido con vulneración de los derechos digitales del teletrabajador en la obtención de la prueba

Desarrollar la actividad laboral en forma de teletrabajo, supone que sea necesario el uso de material tecnológico para que se considere como tal.¹³³ Este uso ha provocado polémica alrededor de situaciones relacionadas con el derecho a la intimidad en las comunicaciones cuando se usa el correo electrónico de la empresa o las herramientas dotadas por la empresa al empleado para asuntos privados que no tengan que ver con el trabajo.

En este sentido, los tribunales debieron dilucidar sobre la validez de las pruebas obtenidas a través de la monitorización del correo electrónico del teletrabajador. En el caso concreto, se planteaba la duda de si la prueba que ha sido obtenida mediante vulneración de un derecho fundamental solo tiene consecuencias en un plano puramente procesal y no en la calificación del despido, o si por el contrario la nulidad de la prueba también debería extenderse a la calificación del despido. Los hechos probados de la sentencia versaban sobre una trabajadora a la que se la había informado de la posibilidad de llevar a cabo controles del correo por parte de la empresa. Cuando se observó una reducción del rendimiento de la trabajadora, la empresa decidió poner en marcha el protocolo de monitorización. Tras unas semanas de control, se observó que la trabajadora dedicaba el 70% de su jornada a asuntos personales. Estos resultados conllevaron el despido de la trabajadora que fue impugnado y declarado nulo en la instancia.¹³⁴ El JS núm. 19 de Madrid, se alineaba con la corriente que defendía que la existencia de una prueba obtenida con vulneración de un derecho fundamental afectaba a la propia calificación del despido.

¹³² STSJ de Madrid núm. 901/2021, de 20 de octubre de 2021, rec. 649/2021, fundamento de derecho 4.

¹³³ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 2.b.

¹³⁴ La Sentencia núm. 453/2017 del Juzgado de lo Social 19 de Madrid, de 17 de noviembre (autos 737/2017).

Sin embargo, recurrida esta sentencia en suplicación, el TSJ de Madrid¹³⁵ declaró improcedente, pero no nulo, el despido por no haberse podido demostrar la procedencia del mismo sin hacer uso de la prueba obtenida de forma ilícita. Finalmente, agotada la vía ordinaria, se planteó recurso de amparo y el TC se pronunció en una sentencia¹³⁶ a favor de separar la declaración de nulidad de un despido de la vulneración de los derechos fundamentales para la obtención de una prueba, al no existir un derecho fundamental a que un despido se declare nulo. Es decir, que el mero hecho de que se haya vulnerado el derecho fundamental del secreto en las comunicaciones no tiene por que conllevar la nulidad del despido que es objeto de litigio, al no existir un derecho fundamental que declare un despido nulo. Sin embargo, la magistrada María Luisa Balaguer emitió un voto particular en el que ponía de manifiesto su disconformidad con esta sentencia alegando que: *“no hay más despido que el producido con vulneración de los indicados derechos fundamentales”*.¹³⁷ Enfatizando que, si no se declara nulo el despido, su calificación vendrá precedida de la vulneración de un derecho fundamental.

En mi opinión sí que se debería tener en cuenta la vulneración del derecho a la intimidad a la hora de declarar un despido nulo ya que no deja de ser una violación flagrante de los derechos fundamentales. La obtención de estas pruebas ilícitas ha podido provocar que se haga una indagación mayor en el trabajo de la persona que ha podido acarrear la obtención de más pruebas que han podido provocar su despido disciplinario en última instancia. Es decir, que de no haberse producido la vulneración del derecho fundamental que ha provocado la obtención de la prueba, no se hubiese producido una investigación y una mayor monitorización del trabajador que ha podido resultar en la obtención de más pruebas que justifiquen su despido y que serán aceptadas en un litigio. En lo concerniente al teletrabajo, se debe exponer que la única forma de controlar a este colectivo es mediante medios de control telemáticos. Este control sumado a la expansión del teletrabajo como forma de desarrollar la actividad laboral provocará que se den numerosos litigios relacionados con esta obtención de pruebas que debe ser proporcionada y respetando los derechos fundamentales del teletrabajador.

¹³⁵ STSJ de Madrid, núm. 591/2018, de 13 de septiembre, rec. 351/201.

¹³⁶ STC núm. 61/2021 de 15 de marzo.

¹³⁷ Velasco Pardo, B., “Prueba ilícita y calificación del despido: análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo.” *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, 2021, pp. 225-233. (Disponible en: https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7634/documento/foro_esp_08.pdf?id=12528&forceDownload=true, última consulta: 9/4/2024).

3.5.4 Despido por negativa del teletrabajador a volver al trabajo presencial

Ya hemos indicado en apartados anteriores que la reversibilidad del teletrabajo para que se vuelva a trabajar en el centro de trabajo es una de las características del teletrabajo que pueden ejercer tanto el empresario como el empleado.¹³⁸ El problema que se plantea es si la negativa de un trabajador a volver al trabajo una vez requerido por el empresario permitiría su despido procedente. La respuesta es afirmativa cuando el trabajador de forma unilateral y sin justificación decide desobedecer la orden empresarial.¹³⁹ Otra sentencia¹⁴⁰ añade que, si el trabajador cree tener las suficientes razones para negarse a volver al puesto de trabajo, deberá reclamarlo judicialmente.¹⁴¹ Por lo tanto, de los pronunciamientos judiciales analizados se desprende que, si el empresario requiere la vuelta del trabajador al centro de trabajo, el empleado deberá acatar el requerimiento o, alternativamente, negarse a ello siempre que pueda justificar su negativa de manera clara. Más aún, en el caso de que el empleado se crea en el derecho de no tener que volver al centro de trabajo deberá reclamarlo judicialmente y no tomar la decisión unilateral de seguir teletrabajando.

3.5.5 Despido por disminución del rendimiento

En última instancia, y de manera menos frecuente, el despido por rendimiento bajo el régimen de teletrabajo ha generado debate en la esfera judicial, dada la complejidad adicional que supone demostrar una disminución del rendimiento, especialmente cuando este decremento es voluntario. Esta situación se ve agravada por la posibilidad de distracciones o la realización de tareas domésticas mientras se trabaja desde el hogar, tal como se ha evidenciado en los estudios presentados en la primera sección de este TFG (ver apartado 3.3.2.1). La única sentencia localizada sobre esta cuestión aborda el caso de un trabajador que de forma voluntaria no trabajaba de la forma más eficiente posible, concurriendo además otras circunstancias que se recogen en la sentencia como

¹³⁸ Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, art. 5.

¹³⁹ STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 1578/2023, de 23 de mayo de 2023, rec. 318/2023, fundamento de derecho 7.

¹⁴⁰ STSJ de Madrid núm. 24/2024, de 12 de enero de 2024, rec. 736/2023, fundamento de derecho 2.

¹⁴¹ VVAA “Capítulo LIII. Trabajo a distancia” /en/ VVAA Memento Práctico Social 2024. Lefevbre. Madrid. 2024. Marginal 9054.

indisciplina o abusos de confianza que no son relevantes para el caso concreto que se está tratando en este apartado. Por lo anteriormente expuesto, el trabajador recibe la carta de despido para formalizar el mismo. Tras recibirla decide interponer un recurso en primera instancia en el que se impugna el despido y se califica como improcedente. Como respuesta, la empresa recurre ante el TSJ de Madrid que resuelve que será necesario que exista un elemento que compare el rendimiento de la persona despedida y el de otro trabajador, basado en un informe pericial de carácter informático.¹⁴² En mi opinión, si se desarrolla la actividad laboral en régimen de teletrabajo se hace uso de diferentes programas que registran el tiempo trabajado y los resultados obtenidos, como el que se describe en el litigio. Tiene sentido que para que se declare un despido procedente en relación con una disminución voluntaria del rendimiento, se necesiten informes que recojan estos datos y los comparen con otros compañeros. Con la gran cantidad de datos que existen actualmente, será más sencillo poder decidir si efectivamente se está produciendo una disminución del rendimiento de forma voluntaria.

En conclusión, tras el análisis de estas recientes sentencias relacionadas con despidos de teletrabajadores puedo concluir que los motivos más recurrentes son las desconexiones, traslados, asuntos relacionados con el horario y la jornada laboral, derechos digitales, vuelta al trabajo presencial y en menor medida el rendimiento. El asunto de los derechos digitales genera mayor controversia en la doctrina ya que, en mi opinión, que la vulneración del derecho a la intimidad no sea razón suficiente para declarar el despido nulo deja indefenso al trabajador.

¹⁴² STSJ de Madrid núm. 1061/2023, de 29 de noviembre de 2023, rec. 370/2023, fundamento de derecho 2.

4. CONCLUSIONES

Tras la realización de este trabajo de fin de grado se han obtenido las siguientes conclusiones:

4.1 RÉGIMEN JURÍDICO

Con la LTD el teletrabajo queda regulado de la siguiente manera:

La presente ley establece su ámbito de aplicación específicamente en el teletrabajo, definiéndolo como aquel que, en un periodo de referencia de tres meses, se realiza durante un mínimo del 30% del tiempo laboral. Un aspecto fundamental de este marco es la exclusión del teletrabajo irregular de la LTD, situación que resulta en su regulación mediante la normativa ordinaria. Esto lleva a un empobrecimiento en la regulación del teletrabajo fuera del ámbito de la LTD, particularmente tras el desplazamiento del contenido del artículo 13 del ET. Los convenios colectivos adquieren una relevancia notable, al tener la capacidad de modificar el porcentaje de referencia, facilitando así que un mayor número de trabajadores en régimen de teletrabajo pueda beneficiarse de las protecciones ofrecidas por la ley.

Este TFG ha examinado numerosas circunstancias en las que, de no aplicarse la LTD, los teletrabajadores enfrentarían una considerable vulnerabilidad. En este sentido, se destaca la situación de aquellos trabajadores que realizan teletrabajo de manera esporádica, quienes, al quedar excluidos de la LTD, se encuentran significativamente desprotegidos. A partir de este análisis, se argumenta que la elaboración de una legislación inclusiva que abarque a todos los teletrabajadores no contemplados actualmente por la LTD debería ser una prioridad. De no ser así, estos trabajadores experimentarían condiciones desfavorables, dado el vacío regulatorio en el ET respecto al teletrabajo, régimen bajo el cual quedan subsumidos.

La regulación de la igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales constituye un precepto de significativa relevancia, puesto que evidencia que el teletrabajo no es más que una modalidad alternativa de organización de la actividad laboral. Desde esta perspectiva, salvo por aquellos derechos que se deriven

exclusivamente de la necesidad de asistencia física al centro de trabajo, no se halla fundamentación alguna que avale una disparidad de trato entre teletrabajadores y trabajadores que desempeñan sus labores de manera presencial.

La principal controversia se centra en el ámbito de la retribución, dado que la Legislación de LTD no especifica de manera detallada qué conceptos se engloban bajo el término retribución. Esta omisión legislativa ha dado pie a diversas situaciones conflictivas, especialmente relacionadas con los suplementos. En este sentido, sostengo que los complementos deberían concederse únicamente al trabajador en circunstancias en las que sea necesario desplazarse por motivos laborales o comer fuera del domicilio habitual.

El establecimiento de un acuerdo de teletrabajo debe ser formalizado por escrito, incluyendo un contenido mínimo que especifique los términos y condiciones bajo los cuales se desarrollará dicha modalidad laboral. Es imperativo destacar que la adopción del teletrabajo posee un carácter voluntario y reversible para ambas partes implicadas, tanto para el empleado como para el empleador. En este sentido, ninguna de las partes tiene la facultad de limitar estos derechos unilateralmente.

La única circunstancia bajo la cual se puede estipular el teletrabajo de manera imperativa es durante el proceso de negociación y contratación de un nuevo empleado. En tal caso, los términos del teletrabajo deben ser claramente acordados y consignados por escrito como parte del contrato de trabajo inicial.

Este marco establece una base equitativa para la implementación del teletrabajo, asegurando que tanto empleadores como empleados tengan claridad respecto a sus derechos y obligaciones, y que cualquier transición hacia o desde el modelo de teletrabajo se maneje de manera consensuada y respetuosa con los principios de voluntariedad y reversibilidad.

Es responsabilidad del empresario proporcionar al teletrabajador todas las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones laborales, así como compensar todos los gastos que surjan directamente del teletrabajo. A pesar de esto, la regulación actual en torno a estos preceptos resulta insuficiente. La legislación otorga un amplio margen a los convenios colectivos para determinar los detalles específicos sobre qué

herramientas y gastos deben ser compensados; sin embargo, esta normativa no logra establecer de manera clara y exhaustiva las obligaciones correspondientes.

Salvo algunas excepciones notables, como el convenio colectivo de Siemens, que sí aborda estas cuestiones de forma más detallada, existe una notable ausencia de regulaciones amplias y profundas en este ámbito, tanto en la LTD como en la negociación colectiva. Esta situación revela la necesidad de una regulación más robusta y específica que garantice que los derechos y necesidades de los teletrabajadores sean adecuadamente protegidos y atendidos, asegurando así un marco laboral justo y equitativo para todas las partes.

En el ámbito de la seguridad social, es crucial distinguir entre dos situaciones principales que afectan a los teletrabajadores: los accidentes de trabajo y los despidos.

En relación con los accidentes de trabajo, la protección que los tribunales ofrecen a los teletrabajadores es fundamental. Esta cobertura legal es una de las razones por las que el régimen de teletrabajo ha ganado popularidad, ya que asegura que los teletrabajadores no se encuentren desprotegidos frente a incidentes que puedan ocurrir en su entorno doméstico. Sin esta protección judicial, es probable que el teletrabajo no fuese tan aceptado, dada la vulnerabilidad a la que estarían expuestos los trabajadores en sus propias casas.

Por otro lado, en cuanto a los despidos, quiero centrar la atención en los derechos digitales. La decisión del TC de no declarar nulo un despido en el que se ha obtenido prueba mediante la vulneración de derechos fundamentales establece un precedente preocupante. Los teletrabajadores, al estar sujetos a control obligatorio mediante el uso de herramientas telemáticas fuera del centro de trabajo tradicional, pueden enfrentarse a situaciones de desprotección. Este control telemático, aunque necesario para la supervisión del desempeño laboral, puede llevar a abusos que comprometen la privacidad y seguridad de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la forma en que se recopilan y utilizan las pruebas en contextos de despido.

Esta situación subraya la necesidad de un marco regulatorio más riguroso que proteja eficazmente los derechos digitales de los teletrabajadores, asegurando que su privacidad y derechos fundamentales no sean comprometidos bajo la justificación de la supervisión laboral.

4.2 FUTURO DEL TELETRABAJO

En la culminación de mi TFG, tras una detenida exploración de la legislación y jurisprudencia relacionada con el teletrabajo, deseo reflexionar sobre el futuro de esta modalidad laboral y las futuras líneas de investigación que podrían abordarse.

La entrada en vigor de la LTD ha conferido al teletrabajo una relevancia sin precedentes. Sin embargo, a pesar de esta mayor institucionalización, se ha observado una disminución en el número de trabajadores que optan por esta modalidad en comparación con el año anterior. Considero que el principal dilema reside en el coste que el teletrabajo supone para el empresario, especialmente debido a la exigencia legal de acudir presencialmente algunos días, lo cual limita las posibilidades de ahorro para la empresa.

Anticipo que, en el futuro, surgirán numerosas disputas legales protagonizadas por trabajadores que preferirían asumir personalmente los gastos derivados del teletrabajo con tal de evitar la obligación de asistir al lugar de trabajo físico, y así ahorrar esos gastos. Desde mi perspectiva, para que el teletrabajo prospere en España, es imperativo que la normativa evolucione hacia un enfoque más flexible en lo que respecta a la compensación de gastos. Esto permitiría a quienes valoran la posibilidad de pasar más tiempo en el hogar, aun a costa de asumir ciertos costes, ejercer esta opción. Actualmente, no se considera legal incluir en los contratos cláusulas que estipulen que el teletrabajo no genera gastos o que omitan la compensación de todos los gastos que este implica.

En conclusión, para que el teletrabajo se consolide como una alternativa viable y atractiva en el mercado laboral español, se requiere una revisión y adaptación de la legislación vigente, especialmente en lo que concierne a la gestión de gastos asociados al teletrabajo. Esta área representa una línea de investigación futura relevante, que podría explorar cómo una regulación más flexible y adaptada a las necesidades de trabajadores y empresarios podría fomentar la adopción y el desarrollo sostenible del teletrabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, J. M., “¿Qué es la incapacidad permanente y qué tipos existen?”, *Sierra Abogados*, 5 de marzo de 2024. (Disponible en: <https://sierraabogados.es/blog/incapacidad-permanente/>; última consulta 31/3/24).

Alzaga Ruíz, I. (Dir.), Hierro Hierro, F. y Sánchez Trigueros, C., *El trabajo a distancia una perspectiva global*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

Anghel, B., Cozzolino, M., y Lacuesta, A., “El teletrabajo en España”, *Boletín económico/Banco de España*, núm. 2, 2020.

Carrascosa Bermejo, D. “Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4(1), .núm. 4, 2023.

Casas Baamonde, M., “Teletrabajo y tiempo de trabajo efectivo: desconexiones digitales involuntarias impeditivas del trabajo. Y derecho a la desconexión digital por motivos fisiológicos («derecho de lavabo»)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2023.

Dugnot, I., “Teleaccidentes de trabajo: la delgada línea roja entre trabajo y vida personal cuando la oficina está en casa”, *Garrigues*, 8 de junio de 2023. (Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/teleaccidentes-de-trabajo-la-delgada-linea-roja-entre-trabajo-y-vida-personal-cuando-la-oficina-esta-en-casa>; última consulta: 10/4/24).

El Derecho “La Contratación Laboral: Manual Práctico”, *Lefebvre*, capítulo IV, 2023.

Fernández-Castillo, E., y Reyes Luzardo, D., “Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19”, *Revista Cubana de Salud Pública*, núm. 46, 2021. (Disponible en: <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46suppl1/e2488/es/#:~:text=A1%20respecto%20plantean%20que%20el,de%20trastorno%20de%20estr%C3%A9s%20postraum%C3%A1tico>, última consulta: 27/3/24)

García Piñeiro, N., “La Ratificación por España del Convenio nº 177 de la OIT”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, núm. 255, 2022.

López Carbonell, M. “Conciliación y teletrabajo. Nuevo marco normativo”, *El Derecho*, 2022. (Disponible en: <https://elderecho.com/conciliacion-teletrabajo-marco-normativo>, última consulta: 7/4/24)

Iberley, “¿El teletrabajador puede tener un accidente laboral?” *Iberley Información Legal*, 15 de marzo de 2023. (Disponible en <https://www.iberley.es/revista/el-teletrabajador-puede-tener-un-accidente-laboral-718>; última consulta 30/3/24).

InfoJobs., “¿Ayuda de verdad el teletrabajo a la conciliación familiar? InfoJobs Empresas: Gestión de Recursos Humanos En Pymes”, *InfoJobs*, 17 de abril de 2023. (Disponible en [https://recursos-humanos.infojobs.net/ayuda-de-verdad-el-teletrabajo-a-la-conciliacion-familiar#:~:text=Datos%20de%20una%20encuesta%20realizada,tienen%20la%20posibilidad%20de%20teletrabajar](https://recursos-humanos.infojobs.net/ayuda-de-verdad-el-teletrabajo-a-la-conciliacion-familiar#:~:text=Datos%20de%20una%20encuesta%20realizada,tienen%20la%20posibilidad%20de%20teletrabajar;); última consulta 25/3/2024).

Lefebvre, “Sentencias sobre teletrabajo y trabajo a distancia”, *El Derecho*, 7 de noviembre de 2022. (Disponible en: <https://elderecho.com/trabajo-distancia-teletrabajo-tribunales>; última consulta 9/4/24)

Noticias Jurídicas, “España ratifica el Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio”, *Noticias Jurídicas*, 20 de junio de 2022. (Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/17295-espana-ratifica-el-convenio-de-la-oit-sobre-trabajo-a-domicilio/>; última consulta 28/3/2024).

Noticias Jurídicas, “Un tribunal descarta el infarto de una teletrabajador que no encendió el ordenador como accidente laboral.” *Noticias Jurídicas*, 28 de marzo de 2023. (Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/17872-un-tribunal-descarta-el-infarto-de-una-teletrabajador-que-no-encendio-el-ordenador-como-accidente-laboral/>; última consulta 10/4/24).

Memento Práctico Social 2024, Lefebvre, Madrid 2024, Marginal 9009

Pérez Agulla, S., *El Teletrabajo en la era digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Ramírez, J. M., y Hernández, M. P., “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”, *Revista Competitividad e Innovación*, vol. 1, núm. 1, 2019.

Red.es, “El teletrabajo desciende hasta el 12,5% en España,” *Red.es*, 13 de marzo de 2023. (Disponible en: <https://www.red.es/es/actualidad/noticias/el-teletrabajo-desciende-hasta-el-125-en-espana#:~:text=Actualmente%2C%20el%2012%2C6%25,%25%20al%206%2C4%25> última consulta: 11/4/24).

Sala Franco, T., Todolí Signes, A., y Martín- Pozuelo López, A., *El teletrabajo* (1ª ed.), Tirant lo. Blanch, Valencia, 2020.

SoledadES, “La soledad no deseada”, *SoledadES*, s. f. (Disponible en: <https://www.soledades.es/la-soledad-no-deseada#:~:text=En%20el%20conjunto%20de%20Uni%C3%B3n,de%20vida%20en%20buena%20salud>; última consulta 27/3/24).

Ureste García, C., “El trabajo a distancia. Riesgos y Prevención”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 38, 2022

Ushakova, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, *Revista de información laboral*, núm. 9, 2015. (Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf, última consulta:10/4/24)

Valencia Plaza, “Bruselas estudia regular el teletrabajo en la UE tras no alcanzar un acuerdo los agentes sociales”, *Valencia Plaza*, 28 de noviembre de 2023. (Disponible en: <https://valenciaplaza.com/bruselas-estudia-regular-teletrabajo-union-europea-tras-no-alcanzar-acuerdo-agentes-sociales> última consulta 8/4/2023.

Velasco Pardo, B., “Prueba ilícita y calificación del despido: análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo.” *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, 2021. (Disponible en:

https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7634/documento/foro_esp_08.pdf?id=12528&forceDownload=true, última consulta: 9/4/2024)

Viqueira Pérez, C., “El derecho a percibir la «compensación por comida» correspondiente a los días teletrabajados durante la pandemia”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2021.

(Disponible en: https://doi.org/10.55104/rjl_00287, última consulta: 30/3/24)

Wolters Kluwer, “Accidente de trabajo: definición y sentencias.” *Wolters Kluwer*, 29 de agosto de 2023. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/accidente-de-trabajo-definicion-y-sentencias>; última consulta 10/4/24)

Wolters Kluwer. “La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia: qué es y puntos principales”, *Wolters Kluwer*, 2 de enero de 2023. (Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-teletrabajo-que-es-y-puntos-principales>; última consulta 23/3/2024).

Zarza, R., “La Ley de Startups regula el teletrabajo internacional para los nómadas digitales extranjeros”, *Garrigues*, 22 de diciembre de 2022. (Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/ley-startups-regula-teletrabajo-internacional-nomadas-digitales-extranjeros, última consulta 27/3/24).

6. ANEXO

Sentencias

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2021 de 15 de marzo. ECLI:ES:TC:2021:61

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001261

Tribunal Supremo

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 43/2024 de 11 de enero 2024, Rec. 344/2021 ECLI: ES:TS:2024:108 <https://prime.tirant.com/es/boletin-novedades/ts-sala-4a-11-01-2024-no-existe-condicion-ventajosa-por-el-solo-hecho-de-haber-estado-abonando-el-plus-de-transporte-a-los-trabajadores-en-situacion-de-teletrabajo-durante-ocho-meses-y-que-lo-v/>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 19/2023 de 19 de septiembre 2023, Rec. 260/2021 ECLI: ES:TS:2023:3765

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/386c0c55c863de51a0a8778d75e36f0d>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 849/2023 de 8 de marzo de 2023, Rec. 277/2021 ECLI: ES:TS:2023:4512 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tribunal-supremo-27-10-23-48544549>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 514/2022 de 1 Jun. 2022, Rec. 247/2021 ECLI: ES:TS:2022:2253

<https://diariolaley.laleynext.es/Content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H4sIAA AAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3NrU0NTVUK0stKs7Mz7MNy0xPzStJVctJTErNcc5PSQ1JrSixBYqIFmUmuxYV5ReppaZklgCVuiSWpNoaGKkamRiYAgkjAyNjABT0QbVWAAA AWKE>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 1132/2021 de 18 de noviembre de 2021, Rec. 81/2021 ECLI: ES:TS:2021:4334

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1132-2021-ts-sala-social-rec-81-2021-18-11-2021-48390193>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 64/2018 de 25 de enero 2018, Rec. 3917/2015 ECLI: ES:TS:2018:381 <https://vlex.es/vid/703783809>

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 379/2017 de 28 de abril 2017, Rec. 124/2016 ECLI: ES:TS:2017:2200 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/desaparicion-centro-trabajo-implica-extincion-mandato-representantes-sentencia-social-n-379-2017-tribunal-supremo-sala-social-seccion-1-rec-124-2016-28-abril-2017-47713850>

Tribunales Superiores de Justicia

Tribunal de Justicia de Aragón, sala de lo social, n.º 875/2022, de 18 de enero de 2022, ECLI:ES:TSJAR:2022:123

Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, sala de lo social, n.º 1052/2023, de 23 de junio de 2023, rec. 387/2023 ECLI:ES:TSJCLM:2023:1616
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sala de lo social nº 2741/2021 de 11 de junio de 2021, Rec 678/2021 ECLI:ES:TSJGAL:2021:2741
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj>

Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, nº 1578/2023 de 23 de mayo 2023, Rec. 318/2023 ECLI: ES:TSJAS:2023:3067
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social nº 3840/2023 de 30 de mayo de 2023, REC 1280/2023 ECLI:ES:TSJGAL:2023:3840
<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social nº 2660/2023 de 24 de mayo de 2023, REC 1280/2023 ECLI:ES:TSJGAL:2023:2660

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social nº 4011/2023 de 24 de mayo de 2023, REC 1280/2023 ECLI:ES:TSJGAL:2023:4011

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social nº 2186/2023 de 5 de mayo de 2023, REC 6960/2022 ECLI:ES:TSJGAL:2023:3346

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social, n.º 988/2022, de 25 de febrero de 2022, rec. 2399/2021 ECLI:ES:TSJGAL:2022:1669

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social, nº 24/2024 a 12 de enero de 2024, rec. 570/2023 ECLI:ES:TSJM:2024:95

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social, nº 370/2023 a 29 de noviembre de 2023, rec. 370/2023 ECLI:ES:TSJM:2023:13319

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social, nº 405/2023 a 8 de junio de 2023, rec. 207/2023 ECLI:ES:TSJM:2023:6861

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala de lo social, n.º 438/2023, de 10 de mayo de 2023, rec. 86/2023 ECLI:ES:TSJM:2023:6589

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-ts#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala de lo social, n.º 89/2023, de 3 de febrero de 2023, rec. 812/2022 ECLI::ES:TSJM:2023:1215

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social, n.º 980/2022, de 11 de noviembre 2022; rec. 526/2022 ECLI::ES:TSJM:2022:13496

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala de lo social, n.º 638/2022, de 22 de junio de 2022, rec. 387/2022 ECLI::ES:TSJM:2022:8238

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 130/2022 de 9 de febrero 2022, Rec. 3191/2020 ECLI: ES:TSJM:2022:130 <https://vlex.es/vid/901244072>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 901/2021 de 20 de octubre 2021, Rec. 649/2021 ECLI: ES:TSJM:2021:11122

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 7899/2020 de 8 de julio de 2020, Rec. 19/2020 ECLI: ES:TSJM:2020:7899

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 756/2019 de 5 de julio 2019, Rec. 69/2019 ECLI: ES:TSJM:2019:5095

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-756-2019-tsj-madrid-sala-social-sec-1-rec-69-2019-05-07-2019-48025552>

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sala de lo social, n.º 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. 809/2020 ECLI:ES:TSJPV:2020:2053

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp?org=ap-tsj#>

Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, n.º 850/2022 de 19 Abr. 2022, Rec. 318/2022 ECLI: ES:TSJAS:2022:1213

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3NjK1MDZSK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBLpn3UkUAAAA=WKE>

Audiencia Nacional

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 158/2023, de 3 de octubre 2023, rec. 105/2023
ECLI:ES:AN:2023:4779

<https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/5574/AUDIENCIA%20NACIONAL.pdf>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 144/2022, de 10 de noviembre 2022, rec.269/2022
ECLI:ES:AN:2022:3241

<https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ064613&tkId=7d06b277-b1b9-4b08-b525-f47300a1ec5d&op=rtss>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 117/2022, de 12 de septiembre 2022, rec. 204/2022
ECLI:ES:AN:2022:4145

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3MTMwNTJRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMB1qG5vUUAAAA=WKE>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 99/2022, de 27 de junio 2022, rec. 128/2022
ECLI:ES:AN:2022:3073 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-99-2022-an-sala-social-sec-1-rec-128-2022-27-06-2022-48427310>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 44/2022, de 22 de marzo 2022, rec.33/2022
ECLI:ES:AN:2022:1132

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/18ecb6dde08a1998/20220404>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 233/2021, de 5 de noviembre 2021, rec. 218/2021
ECLI:ES:AN:2021:4423

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3sDQ0tTRUK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBS3iGZUAAAA=WKE>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 196/2021, de 22 de septiembre 2021, rec. 47/2021
ECLI:ES:AN:2021:3818 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-196-2021-an-sala-social-sec-1-rec-47-2021-22-09-2021-48380285>

Audiencia nacional, sala de lo social, nº 104/2021, de 10 de mayo 2021, rec. 105/2021
ECLI:ES:AN:2021:4423

<https://diariolaley.laleynext.es/Content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDCzNDEyMTNUK0stKs7Mz7MNy0xPzStJVctJTErNc5PSQ1JrSixBYqlFmUmuxYV5ReppaZklgCVuiSWpNoaGKkamRiYAgkjAyNjAFsMjZ1WAAAAWKE>

Juzgados de lo Social

Juzgado de lo Social de Madrid, nº 321/2015, de 21 de septiembre de 2015, rec. 542/2015
ECLI:ES:JSO:2015:58 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-321-2015-jso-madrid-sec-25-rec-542-2015-21-09-2015-47464012>

Juzgado de lo Social de Santander, nº 237/2021, de 15 de junio de 2021, rec. 542/2015
ECLI:ES:JSO:2021:3138 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-237-2021-jso-santander-sec-4-rec-572-2020-15-06-2021-48377968>

Convenios colectivos analizados

Convenio colectivo de la empresa Repsol, SA, BOE 29-11-22
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8183

Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua, BOE 21-1-21

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-878

Convenio colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, BOE 3-12-20

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-15571>

Convenio colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, SLU, BOE

18-10-19 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-653

Convenio colectivo Zúrich España, BOE 3-4-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-9622

Convenio colectivo RTVE, BOE 26-2-24

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-4470

Convenio colectivo Thales España SAU, BOE 7-6-22

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-10120

Convenio colectivo Nokia Transformation Engineering y Consulting Services SLU,

BOE 25- 6-23 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18083

Convenio colectivo Telefónica España, BOE 30-5-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13739

Convenio Colectivo Seguros Privados, BOE 3-11-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-23188

Convenio Colectivo Grupo Asegurador Reale, BOE 18-10-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-22202

Convenio colectivo Michelin España Portugal, BOE 18-10-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-22201

Convenio Colectivo Artes Gráficas, BOE 21-9-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-21225

Convenio Colectivo Agencias de Viajes, BOE 23-8-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18929

Convenio colectivo Oficinas y Despachos, BOCM 22-7-22

https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/08/13/BOCM-20220813-1.PDF

Convenio colectivo Grandes Almacenes, BOE 30-5-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13740

Convenio colectivo Safety Kleen España SA, BOE 27-4-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-11288

Convenio colectivo Triangle Outsourcing SL, BOE 14-9-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-20164

Convenio colectivo Eurodepot España SA, BOE 14-9-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-20163

Convenio colectivo Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos en España, BOE

16-1-24 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-1504

Convenio colectivo Contact Center, BOE 30-5-23

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13741

Normativa básica

Nacional:

Estatuto de los trabajadores (ET) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley de Trabajo a Distancia (LTD) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley General de la Seguridad Social Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Comunitaria:

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET):

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Internacional:

Convenio de la OIT nº 177 de 1996 sobre el trabajo a domicilio:

https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/79.pdf

Recomendación de la OIT nº 184 de 1996 sobre teletrabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184