



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**El alcance del régimen jurídico del
teletrabajo
y la necesaria regulación del coworking**

Trabajo fin de estudio presentado por:	María José Horcajada Niño
Tipo de trabajo:	Académico teórico
Director/a:	Juan Alberto Tormos Pérez
Fecha:	12 de julio de 2021

Dedicatoria:

A Miguel, Flora y Chusco, por
el tiempo que el estudio
me ha restado compartir
con ellos.

A toda la familia, por contar
con su apoyo, cariño
y confianza plena.

Agradecimientos:

A la Universidad Internacional de la Rioja, por hacer de mi proyecto una realidad.

Resumen

La situación de pandemia ha sido el detonante para que nuestro país regule el trabajo a distancia y el teletrabajo, promulgándose, a estos efectos, el RDL 28/2020, que supone la materialización de una necesidad perentoria. Un único artículo del ET se transforma en todo un texto normativo, enfocado, salvo pequeños aspectos del teletrabajo de pandemia, a escenarios de normalidad, quedando su aplicabilidad actual, como meramente simbólica, y la futura, a niveles y ámbitos prácticamente similares a los previos a la crisis sanitaria.

La norma recoge la regulación internacional y europea en la materia, advirtiéndose una laguna legal, la existencia de intermediarios en la relación laboral, que un sector en crisis, el del coworking, utiliza, para crear un estado de opinión.

En el marco jurisprudencial, destacan las resoluciones sobre “la jornada a la carta” en los supuestos de teletrabajo y la aplicación del Derecho Común, para suplir la ausencia de regulación.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, ámbito de aplicación y exclusiones, coworking (espacio de trabajo compartido) y estancamiento.

Índice de contenidos

1. Introducción	8
1.1. Justificación del tema elegido.....	8
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	9
1.3. Objetivos	10
2. Marco teórico y desarrollo.....	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Derecho comparado	13
2.3. Marco normativo europeo e internacional y su integración en la normativa interna española.....	15
2.3.1. Normativa europea	15
2.3.2. Normativa internacional.....	18
2.4. Marco normativo interno	20
2.4.1. Régimen general.....	20
2.4.1.1. Anterior a la crisis sanitaria	20
2.4.1.2. A partir de la crisis sanitaria	20
2.4.2. Régimen especial: Las Administraciones Públicas.....	23
2.5. La regulación del teletrabajo: aspectos esenciales y su conexión con el marco jurisprudencial y doctrinal	24
2.5.1. Ámbito de aplicación	25
2.5.2. Conceptos	28
2.5.3. Igualdad de derechos	28
2.5.4. Voluntariedad y reversibilidad	31
2.5.5. Otros derechos del trabajador a distancia	32
2.5.6. Cuestiones no reguladas.....	35

2.6. El libro Blanco del Trabajo a Distancia: una iniciativa privada	35
3. Conclusiones.....	40
Referencias bibliográficas.....	42
Listado de abreviaturas	53

1. Introducción

1.1. Justificación del tema elegido

Los tensos momentos vividos en los primeros días del mes de marzo de 2020 indicaban que la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 iba a suponer que el Gobierno de la Nación declarase el estado de alarma¹ en todo el territorio nacional. Así, muchos trabajadores se vieron desempeñando sus trabajos a través de una modalidad no presencial, de la que únicamente tenían referencias de oídas y que se manifestaba como la única vía posible para dar continuidad a su labor profesional, el teletrabajo.

La prolongación en el tiempo de estas circunstancias y la inquietud por el avance de los contagios, llevó al Gobierno español a declarar nuevamente el estado de alarma² el 25 de octubre de 2020, con efectos hasta el 9 de noviembre de 2020, posteriormente prorrogado³ hasta el 9 de mayo de 2021, aunque con un cariz más atenuado que la primera declaración.

La situación de pandemia por el COVID-19, ha puesto de manifiesto una estructura laboral que hasta ese momento era residual y reservada a una parte mínima y especializada de la población activa, tanto en nuestro país como a nivel mundial.

La vuelta a la normalidad dependerá de cómo se desarrolle la vacunación masiva de la población. No obstante, como señala el Director General de la OMS, Tedros Adhanom⁴ <<será

¹ España. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, pp. 25390-25400 (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

² España. Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 282, pp. 91912-91919 (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2021) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12898&p=20201104&tn=1>

³ España. Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 291, pp. 95841-95845) (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2011). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-13494#a1>

⁴ ADHANOM, T. <<COVID-19: Un año después-Mensaje de Año Nuevo del Director General de la OMS>> *Organización Mundial de la Salud*. 30 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/30-12-2020-covid-19-anniversary-and-looking-forward-to-2021>

inevitable>> que, controlada esta situación, puedan surgir en el futuro otras pandemias de igual o mayor entidad.

Se trata, por tanto, de un tema de gran actualidad que viene para quedarse, aunque con los matices que se advertirán más adelante.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

La coyuntura presente y la previsible, obliga a analizar la vigencia de la reciente regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo. Su elaboración ha sido apresurada para el sector privado e ínfima, un único artículo⁵, para las AAPP.

Para el sector privado, el Gobierno ha aunado criterios con los agentes económicos y sociales, precisando y fundamentando su régimen sobre la base de la confianza recíproca entre empleador y trabajador. Si bien, no son pocas las voces que advierten que esta forma de organización laboral supone una relajación de los deberes de los trabajadores y una oportunidad para los empresarios de modificar las condiciones laborales, lo que bajo ningún pretexto puede tolerarse ni admitirse y, menos aún, quedar amparado por la norma.

Como señala el Área de Consultoría, COVID-19 Laboral, Organización y Dirección de Personas de PKF Attest⁶, la abogada del área laboral de esta firma, Maite Martínez, considera que el teletrabajo <<es una opción basada en la confianza mutua que tiene muy difícil encaje en España, donde todavía existe una fuerte cultura del presentismo. Sería una fuente de conflictos>>.

Esa falta de confianza ha motivado, conforme a la noticia emitida por los servicios informativos de Teletcinco⁷, que algunos empleadores estén contratando detectives privados para conocer

⁵ España. Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de septiembre de 2020, núm. 259, pp. 82159-82168 (versión consolidada) (Consulta: 1 mar. 2021) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

⁶ CONSULTORÍA, COVID-19 LABORAL, ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS. <<¿Cómo se ha regulado el teletrabajo en Europa?>>. PKF Attest. 10 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.pkf-attest.es/como-se-ha-regulado-el-teletrabajo-en-europa/>

⁷ REDACCIÓN/INFORMATIVOS TELETCINCO. <<Los detectives del teletrabajo espían a los teletrabajadores: les encuentran en bares o gimnasios>>. *Teletcinco*. 9 de marzo de 2021. Disponible en: https://www.teletcinco.es/informativos/sociedad/detectives-teletrabajo-siguen-trabajadores-bares-gimnasios_18_3103545358.html

la realidad laboral de sus teletrabajadores. Indagando en la red tal posibilidad, efectivamente existen agencias de detectives que se publicitan para realizar esa labor⁸, aludiendo a los arts. 37 y 48 de la Ley de Seguridad Privada⁹, como norma que dota de legitimidad y legalidad a sus funciones.

Pero eso sí, como señala LÓPEZ BALAGUER (2020)¹⁰ cualquier control invasivo del empleador será inválido si no cumple con las notas de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

La vigencia del teletrabajo aborda también una cuestión pendiente: la conciliación de la vida laboral y familiar, profusamente propugnada por los poderes públicos, pero no cristalizada en toda su amplitud. En este sentido, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹¹, la jornada a la carta, que se analizará en el entorno legal y jurisprudencial, y el Plan MeCuida¹², Plan que tiene un carácter excepcional y temporal que garantiza un permiso de ausencia especial por motivos de cuidado de familiares por causa del COVID-19.

1.3. Objetivos

El objetivo se circunscribe a visualizar la posible supervivencia del teletrabajo cuando cese la pandemia por COVID-19, las condiciones necesarias para ello y apuntar las carencias de su configuración jurídica actual, desarrollada siguiendo las bases, algo obsoletas, del ET.

Para ello, aparte de poner de manifiesto los antecedentes de esta forma laboral y los de su regulación, en todos los ámbitos, mostrar la postura de la jurisprudencia antes y después de

⁸ A modo de ejemplo <<¿Cómo investigar y saber si un empleado está teletrabajando?>>. *Gran Vía Detectives Privados*. 8 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://agenciagranvia.com/investigar-teletrabajo/>

⁹ España. Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. *Boletín Oficial del Estado*. 5 de abril de 2014, núm. 83, pp. 28975-29024 (versión consolidada) (Consulta: 10 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-3649>

¹⁰ LÓPEZ BALAGUER, M. Teletrabajo. En: *Argumentos en Derecho Laboral, Blog coordinado por Adrián Todolí, mesa III. Videos de las Ponencias de la jornada "Retos del sistema de relaciones laborales: Propuestas para reactivar el mercado de trabajo tras la pandemia, celebradas el 5 y 6 de noviembre de 2020"*. 11 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2020/12/11/videos-de-las-ponencias-de-la-jornada-retos-del-sistema-de-relaciones-laborales-propuestas-para-reactivar-el-mercado-de-trabajo-tras-la-pandemia/>

¹¹ España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, pp. 38934-38942 (versión consolidada) (Consulta: 25 feb. 2021) Disponible en: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

¹² GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. *Infografía MeCuida. Medidas para cuidar a quienes tienen personas dependientes a su cargo*. (Consulta 14 de mar. 2021). Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/infografias/Infografias_WEB-14.png

la crisis sanitaria y las corrientes doctrinales, se profundizará sobre El Libro Blanco del Trabajo a Distancia editado por el Observatorio del Trabajo a Distancia¹³, documento que a pesar de su título, está orientado fundamentalmente a proporcionar a los empleadores una ventajosa opción para que el trabajo pueda ser realizado fuera de su sede o establecimiento, a través del coworking, figura que no constituye trabajo a distancia en sentido estricto, por no reunir los requisitos para ostentar tal consideración, a resultas de los conceptos que nos ofrece el art. 2 del texto normativo del Trabajo a Distancia. Este Libro configura ese supuesto trabajo a distancia como el que podrá desempeñarse por medio de estructuras compartidas en las que confluyan empresarios y trabajadores de distintos sectores, promoviendo la diversidad, el entronque entre distintos sectores, de modo que el trabajador pasará a prestar su labor fuera de las sedes del empleador, suponiéndole un cambio de escenario y absorbiendo la parte que se viniera desarrollando a distancia. Su enfoque se interpone y nutre de la relación entre empresario y trabajador, relación en la que no deberían de intervenir más sujetos que los en ella implicados, más si cabe si atendemos a que el Derecho del Trabajo es un Derecho tuitivo, protector del trabajador, del sujeto en la posición más desventajosa en la relación laboral, por lo que no deberían de permitirse este tipo de figuras sin al menos ciertas precauciones previas hasta que sean objeto de regulación. El coworking ofrece grandes ventajas al empleador y, como no, a sus promotores, mientras que el trabajador se verá abocado, por exigencia del empleador, a admitir un cambio de entorno.

La mezcla que supone el coworking con trabajadores de varias empresas, con convenios colectivos, jornadas, planes de prevención, etc., distintos, me impide visualizar, entre otras funciones, una posible inspección del cumplimiento de las normas laborales en ese contexto, por lo que su regulación es prioritaria.

¹³ OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA. *Libro Blanco del Trabajo a Distancia, un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. 15 de octubre de 2020. (Consulta: 10 de mar. 2021). Disponible en:

https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4877147/OTaD%20-%20Libro%20Blanco%20Trabajo%20a%20Distancia.pdf?utm_medium=email&_hsmt=97472325&_hsenc=p2ANqtz-8pmcxL1QJFslEealjqLUkZjZdTo-cGsQd5q7sXSOzoeyxd8-wblhsDJXtNcBLJw93XgfSXsMC48RngqxzvHvlwcvWAw&utm_content=97472325&utm_source=hs_automation

2. Marco teórico y desarrollo

2.1. Antecedentes

Origen del concepto de teletrabajo

El historiador y periodista JORIC (2020)¹⁴ señala que el “Teletrabajo” (telecommuting, en inglés) fue un término acuñado por el ingeniero de la NASA Jack Nilles (...) como respuesta a la escasez de combustible que se produjo en Estados Unidos en 1973 por el embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes (...). En su pionero estudio Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976), Nilles sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría necesidad de importar petróleo”.

Observamos como la motivación originaria era distinta a la actual, la sostenibilidad y el ahorro energético, entre otras ventajas, pero también de hondo calado y perfectamente válida como argumento en favor del teletrabajo.

A este respecto Greenpeace¹⁵ advierte que <<el teletrabajo concede a las ciudades densas una oportunidad de obtener más espacio para respirar, y a las personas la capacidad de elegir dónde residir sin estar tan condicionadas por el lugar de trabajo>>.

La NTP para la implantación del teletrabajo

En la última década del siglo XX, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emitió una NTP o guía de buenas prácticas para la implantación del teletrabajo¹⁶, de plena vigencia en la actualidad a pesar de haber transcurrido veinticinco años desde su formulación.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

¹⁴ JORIC, C. <<El teletrabajo nació de otra crisis>>. *La Vanguardia*. 25 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

¹⁵ GREENPEACE. <<Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2>>. *Informe marzo 2021*, p. 34 (consulta 10 marzo de 2021). Disponible en: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

¹⁶ España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*, 1996, pp. 1-8. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹⁷, suscrito en julio de 2002 y revisado en 2009, constituye el primero de esta naturaleza suscrito en Europa por los propios interlocutores sociales. En este Acuerdo, las partes definen el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de los mismos.

2.2. Derecho comparado

Las TIC, fundamentalmente internet, no han sido implantadas en el plano internacional siguiendo la misma secuencia. España destaca por ser uno de los primeros países de la Unión Europea en la regulación del teletrabajo.

La Agencia EFE¹⁸ ofrece información sobre la materia señalando que en Francia su regulación data del año 2005; en Alemania, no existe regulación específica, pero se admite como opción voluntaria; Italia, no cuenta con regulación, si bien se ha admitido tal posibilidad durante el estado de alarma, de forma unilateral; en Gran Bretaña, se contempla la posibilidad del teletrabajo, siempre que se haya trabajado en la empresa un determinado número mínimo de semanas; México, tampoco cuenta con regulación; Brasil dispone de ella desde el año 2017 y en Estados Unidos está regulado, pero únicamente para el sector público.

En información publicada en el periódico CincoDías¹⁹, se señala como en los Países Bajos disponen de regulación desde el año 2016; en Bélgica, se fija una compensación fija al trabajador, que como indica Guillermo García <<es preferible a obligar a la negociación

¹⁷ Unión Europea. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 16 de julio de 2002. *EUR-lex. El acceso al Derecho de la Unión Europea. Síntesis de la legislación de la U.E.* (Consulta: 1 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

¹⁸ AGENCIA EFE. <<España, entre los países más avanzados en regulación del teletrabajo>>. *Yahoo finanzas*. 22 de septiembre de 2020. Disponible en: https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/espa%C3%B1a-regula-teletrabajo-voluntario-derechos-120528182.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly9lcy5zZWZyY2gueWFob28uY29tL3NIYXJjaDtfWx0PUF3clA0bzdSTkQxZzZDTUFPeXRVMdR5UTtfeWx1PVkyOXNid05wY2pJRWNHOXpBekVFZG5ScFpBTUVjMlZqQTNCaFoybHVZWFJwYjI0LT9wPXJlZ3VsYWVwNjU0ODVHMCZmcj1tY2FmZWUmYj00MSZwej0xMCZwc3RhcnQ9OQ&guce_referrer_sig=AQAAADuwlhsUmFUDQArXL-eVkl_aXUBAHX4IZ9aRXw5rGBBYVwaLy_zM3GFx9iM59n05FTjRQV1m3rWGRmTezljuiHH7Q7t1vvyZF_CodlAw6y5PowZHqDeSnayvmnmwRbu_16nSC6rW5382F_SRY--hISSET_Q7QL1Rp8dFlgB_LK9zy

¹⁹ ROMERO, I. <<Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos>>. *CincoDías*. 11 de septiembre de 2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

pormenorizada de cada gasto. Da más seguridad jurídica y ahorra muchos quebraderos de cabeza>>. En Suecia, país con gran despliegue del teletrabajo, prácticamente no cuenta con regulación, por no ser necesaria, dado que en opinión de Adrián Todolí <<los sindicatos (...) son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva>>. <<Esto no significa que el teletrabajo esté desregularizado, más bien que cada sector ha desarrollado y aplica su propia normativa>>.

Destaca sobremanera la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo en Chile, anterior a nuestra regulación y con bastantes similitudes, normativa que incluso ha sido objeto de complementos de interpretación²⁰ en cuestiones tan relevantes como que el trabajador puede utilizar elementos de su propiedad con compensación del empleador por su uso, el mantenimiento de los tickets restaurante²¹, el derecho de desconexión digital de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, etc., temas de los que nuestro legislador debería de tomar buena nota. La regulación chilena, tras la modificación operada el 26 de marzo de 2020, está contenida en el Código del Trabajo²². Conviene resaltar que, con la colaboración de la OIT y financiación de la UE, se ha editado en ese país un Manual de teletrabajo²³.

²⁰ Chile. *Dictamen* núm. 258/003. Departamento Jurídico y Fiscalía. Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 22 de enero de 2021, pp. 1-9. (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/01/6.1.-DICTAMEN-N%C2%B0258-003.pdf>

²¹ La *Sentencia de la Audiencia Nacional*, núm. 44/2021, de 18 de marzo. Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0167d01eb0700c9c/20210421>, se ha pronunciado al respecto, estimando la demanda y declarando la nulidad de la decisión de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo, llevada a cabo por la empresa, por violación de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la empresa a reponer a los afectados, teletrabajadores, en sus anteriores condiciones de jornada y entrega de tickets de comida.

²² Chile. Código del Trabajo, de 31 de julio de 2002. *Diario Oficial de la República de Chile*, 16 de enero de 2003, pp. 89-92 (versión consolidada). (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

²³ JÜNEMANN, F. y WIEGAND, C. *Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas* (en línea). 1ª ed. Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos, 2021. (Consulta: 13 abr. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf

2.3.Marco normativo europeo e internacional y su integración en la normativa interna española

2.3.1. Normativa europea

- 1) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo²⁴. Esta norma indica que el empresario deberá procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean consultadas con los trabajadores y/o con sus representantes, para así determinar las consecuencias que para la seguridad y la salud de los trabajadores supone la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto que puedan tener los factores ambientales, lo que ha sido oportunamente trasladado a la normativa española en razón de los arts. 15 y 16 del RDL 28/2020 (ya LTAD), con remisión a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales²⁵ y normativa de desarrollo.

Esta Directiva deja marcado que las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer, en ningún caso, una carga financiera para los trabajadores, lo que en el contexto del teletrabajo se muestra relevante, quedando constancia expresa de este aspecto en el art. 14.5. de la LPRL.

- 2) Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391/CEE)²⁶, en la que se define a este tipo de trabajador como aquel que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal

²⁴ Unión Europea. Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Comunidad Europea*, núm. L 183, de 29 de junio de 1989, pp. 0001-0008 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

²⁵ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611 (versión consolidada) (Consulta: 27 abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

²⁶ Unión Europea. Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). *Diario Oficial de la Comunidad Europea*, núm. L 156, de 21 de junio de 1990, pp.0014-0018 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270>

utiliza un equipo con pantalla de visualización, reconociéndosele el derecho a que el empresario organice su actividad laboral de forma que el trabajo diario con pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad que reduzcan la carga de trabajo en pantalla, y que genéricamente se ha contemplado en nuestra normativa en el art. 16 del RDL 28/2020 y LTAD.

Además, propugna el respeto a la vida privada, al no poder utilizarse ningún dispositivo que cuantitativa o cualitativamente controle al trabajador sin que previamente haya sido informado, lo que es objeto de regulación en el art. 17 del RDL 28/2020 y LTAD y en el art. 20.bis del ET.

- 3) Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral²⁷, destacando a los efectos que nos ocupan, la obligación del empresario de informar al trabajador sobre el lugar de trabajo y, a falta de lugar fijo o predominante, la referencia a que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares. De este modo, la posibilidad del teletrabajo o, en su caso, el coworking deberá de quedar reflejada expresamente en el contrato, formando parte del acuerdo de trabajo a distancia, tal y como establece el art. 7.e) y f) del RDL 28/2020 y LTAD.
- 4) Contexto del AMET. En julio de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Estas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión. En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información, lanzaron un proyecto piloto. Este proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio de la Comisión.

²⁷ Unión Europea. Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 288, de 18 de octubre de 1991, pp. 0032-0035 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31991L0533>

5) AMET (2002). Revisión 2009.

Este Acuerdo <<no es aplicable todavía en nuestro ordenamiento>> solo <<tiene una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben>> (STS 11 abril 2005).²⁸

A falta de mandato negociador expreso, su carácter es meramente recomendatorio (THIBAUT y JURADO 2003, p. 43)²⁹.

No obstante, las pautas en él contenidas, han tenido adecuado reflejo en la regulación española del trabajo a distancia contenida, con arreglo a la siguiente síntesis: condiciones de empleo (arts. 4.1, 4.2., 4.3., 4.5., 9, 10 y 19); protección de datos (arts. 7.h), j) y k), 17 y 20); ámbito de la vida privada (arts. 7.h, 16.1, 17 y 22); equipos para la actividad (arts. 7. a), b) y k), 11, 12 y 20.1); salud y seguridad (arts. 15 y 16); organización del trabajo (arts. 4.2, 7.c), 13, 14 y 18); formación de los teletrabajadores (arts. 4.1., 8.3., 9 y 18.2) y derechos colectivos de los teletrabajadores (art. 19).

6) Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea³⁰. El art. 4.b) de esta Directiva reproduce lo ya advertido en la Directiva 91/533/CEE sobre el lugar de trabajo, incluyendo además la posibilidad de que el trabajador pueda determinar libremente su lugar de trabajo y admitiendo, conforme a su art. 12, que todo trabajador, con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y a recibir respuesta motivada por escrito, lo que supone la apertura a que el trabajador pueda solicitar teletrabajar desde su domicilio, cuestiones, la primera, trasladada a nuestra normativa a través del ya citado art. 7.f) del RDL 28/2020 y LTAD; la segunda, la antigüedad mínima, sin definición en nuestra normativa y la tercera, la solicitud de una nueva forma de empleo, únicamente admisible en los términos y supuestos del art.

²⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, recurso núm. 143/2004, de 11 de abril de 2005, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ019482.pdf>

²⁹ THIBAUT, J y JURADO, A. <<Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo>>. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2003, núm. 72, pp. 35-67. (Consulta: 6 mar. 2021). ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>

³⁰ Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 11 de julio de 2019, núm. L 186, pp. 105-121 (Consulta: 15 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf>

34.8 del ET, quedando el resto de supuestos diferidos a lo que se establezca en los convenios o acuerdos colectivos, conforme al art. 8.3 del precitado RDL y LTAD.

- 7) Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo³¹. En esta Directiva, la vía abierta por la 91/533/CEE para que el trabajador pueda solicitar una forma de empleo distinta, se concreta y facilita en aras a la conciliación familiar y profesional, a través de las fórmulas de trabajo flexible del art. 9, admitiéndose, entre otras posibilidades, el trabajo a distancia, y reconociéndose el derecho al retorno una vez cese la situación que lo motive. Lo anterior se encuentra previsto en nuestra regulación en el art. 34.8 del ET y en el art. 4.5 del RDL 28/2020 y LTAD, parcialmente, en cuanto a la reversibilidad, y en el art. 5.3 de ese RDL y Ley, en los términos en los que se efectúe la negociación colectiva o, en su defecto, en el sentido del acuerdo de trabajo a distancia.

2.3.2. Normativa internacional

- 1) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 177³². Su art. 1.a) nos ofrece el concepto de trabajo a domicilio, como el que desarrolla una persona, en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador. De este modo, tanto el teletrabajo como el coworking no tendría tal consideración si su lugar de desempeño no es elegido por el trabajador. Es reseñable también que en su art. 8, advierte de la posible existencia de intermediarios en el trabajo a domicilio, como podrían ser los supuestos de coworking, exigiéndose, si es que tal posibilidad está legalmente permitida, que las responsabilidades respectivas de empleadores e intermediarios se determinen de conformidad con la práctica nacional. El coworking en nuestra normativa no está expresamente prohibido, pero tampoco regulado y menos aún la responsabilidad de empleadores e intermediarios.

³¹ Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 12 de julio de 2019, núm. L 188, pp. 79-92 (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

³² Organización Internacional del Trabajo. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. (Consulta: 2 mar 2021). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

- 2) Recomendación núm. 184³³ de la OIT. Destaca su apartado 16 en el que se reconoce el derecho de los trabajadores a domicilio a percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos, así como el tiempo dedicado a su mantenimiento, cambio de herramientas, etc., cuestión que seguramente será controvertida y originará conflictos dada la terminología empleada por la norma reguladora del trabajo a distancia en su DT tercera, según la cual <<En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos ...>>. Ese <<en su caso>> será fuente cierta de problemas.
- También recoge en su apartado 23 el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, reconociendo en su apartado 29.1.g) el posible aislamiento de estos trabajadores y las formas para solventarlo, mediante la creación de centros y redes de trabajadores en esta modalidad. Este derecho está expresamente reconocido en nuestra normativa en el art. 88 LOPDP, art. 20 bis ET y arts. 16.1 y 18 y D.A. primera del RDL 28/2020 y LTAD.
- 3) Otros Convenios y recomendaciones de la OIT con implicaciones para el teletrabajo³⁴: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); Recomendación sobre la violencia y el acoso 2019 (núm. 206); Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y el Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 183).

Del análisis de la normativa internacional y europea sobre el teletrabajo queda, por tanto, pendiente de regulación en nuestro país: la antigüedad mínima exigible al trabajador para su

³³ Organización Internacional del Trabajo. R184 – Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

³⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía Práctica* (en línea), p. 33. 1ª ed. Ginebra: OIT, 2020. (Consulta: 14 abr. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

acceso al teletrabajo y la figura y responsabilidades de posibles intermediarios en la relación laboral.

2.4. Marco normativo interno

2.4.1. Régimen general

2.4.1.1. Anterior a la crisis sanitaria

El punto de partida del reconocimiento normativo expreso del teletrabajo, lo encontramos en el apartado III del Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³⁵. Este texto designa el teletrabajo como una nueva forma de desarrollar la actividad laboral, modificando la ordenación tradicional del trabajo a domicilio, para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, lo que supuso una nueva redacción del art. 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁶, vigente en ese momento.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDP)³⁷, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales y el derecho a la desconexión digital.

2.4.1.2. A partir de la crisis sanitaria

El RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19³⁸, en su art. 5, establece el carácter preferente y

³⁵ España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113-49191 (versión consolidada) (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

³⁶ España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9660 (disposición derogada) (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/dof/spa/pdf>

³⁷ España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de diciembre de 2018, núm. 294, pp. 119778-119857 (versión consolidada) (Consulta: 3 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20181206>

³⁸ España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de marzo de 2020, núm. 73, pp. 25853-25898 (versión consolidada) (Consulta: 1 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

prioritario del trabajo a distancia, frente a la cesación temporal o reducción de la actividad empresarial, pero únicamente para el contexto reflejado, por lo que tal consigna tiene un carácter meramente transitorio, limitado y excepcional. La vigencia de lo establecido en ese art. 5 fue prorrogada a tenor del RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo³⁹.

Por su parte, el art. 7.1.e) del RDL 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19⁴⁰, dispone que sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible. Del tenor literal de la norma no se sabe con certeza que es lo que pretende fomentar, si la vuelta al trabajo presencial o el uso del teletrabajo.

No obstante, en estas circunstancias, el Gobierno de la Nación, anticipándose a la acción del legislador, consciente del riesgo que supone en las relaciones laborales la inexistencia de un régimen jurídico expreso en la materia, fuente segura de conflictos entre empresarios, trabajadores y agentes sociales, y de la pervivencia de la regulación laboral posterior a la crisis del 2008, que supuso un paso atrás en los derechos de los trabajadores, ha venido a regular, de forma imperfecta pero inequívocamente válida, con las excepciones temporales y expresas indicadas en la norma, para el presente y a un corto y medio plazo, el trabajo a distancia y como no, el teletrabajo, a través del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.⁴¹

³⁹ España. Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de abril de 2020, núm. 112, pp. 29473-29531 (versión consolidada) (Consulta: 24 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/04/21/15/con>

⁴⁰ España. Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de junio de 2020, núm. 163, pp. 38723-38752 (versión consolidada) (Consulta: 23 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5895>

⁴¹ España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929-79971 (versión consolidada) (Consulta: 28 feb. 2021) Disponible en: <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

Este texto normativo que modifica el art. 13 del ET⁴², reconoce en su exposición de motivos, la <<casi total ausencia de regulación específica>> y el <<vacío normativo>> del teletrabajo en España. Se concibe como subespecie del trabajo a distancia, por el uso de nuevas tecnologías. No se muestra como una regulación <<rígida>> y en todo caso, su establecimiento queda sujeto a la voluntad de las partes.

El 15 de octubre de 2020, el Congreso de los Diputados acordó la convalidación del RDL 28/2020 y su tramitación como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia.⁴³

El Pleno del Senado, en sesión de 23 de junio de 2021, ha aprobado el Proyecto de Ley sin introducir enmienda alguna, publicándose en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, en fecha 29 de junio de 2021⁴⁴. El texto aprobado refuerza la protección ante la discriminación contenida en el RDL 28/2020 e incluye como novedad, el domicilio de referencia a efectos de teletrabajo para la determinación de la Autoridad Laboral competente, quedando la norma aislada de la ingente cantidad de enmiendas formuladas.

Como señala CREMADES (2021)⁴⁵ de este modo, lejos de haberse aprovechado la oportunidad para mejorar el régimen jurídico aplicable del trabajo a distancia, se “transmitirán” las mismas flaquezas que (...) el Real Decreto-ley sufre y “lo simbólico y lo impreciso” (*vid.* García González, 2020) así como “lo pandémico” habrá primado sobre “lo técnico-jurídico y lo resolutivo” del presente y el futuro.

⁴² España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100239-100240 (versión consolidada) (Consulta: 3 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

⁴³ España. Núm. exp. 121/000034 Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, 23 de octubre de 2020, núm. 34-1, Serie A-Proyectos de Ley, pp. 1-39 (Consulta: 5 de mar. 2021). Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF

⁴⁴ España. Núm. exp. 121/000034 Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Senado, 29 de junio de 2021, núm. 209, (Cong. Diputados, Serie A, núm. 34) pp. 1-41 (Consulta: 7 de jul. 2021). Disponible en: <https://www.senado.es/legis14/publicaciones/pdf/senado/bocg/BOCG T 14 209.PDF>

⁴⁵ CREMADES, O. <<El proyecto de ley de trabajo a distancia en el Senado: enmiendas en 12 puntos y valoración del resultado>>. *Perspectivas de Derecho del Trabajo. Blog de Derecho del Trabajo*. 1 de julio de 2021. Disponible en: <https://oriolcremades.com/el-proyecto-de-ley-de-trabajo-a-distancia-en-el-senado/>

Finalmente, el día 11 de julio de 2021, entra en vigor la LTAD⁴⁶, lo que supone que, al igual que con el RDL 28/2020, un único artículo del ET, el art. 13, pase a constituir todo un texto normativo, integrado por veintidós artículos, tres disposiciones adicionales, tres transitorias y tres finales (el texto contiene otras disposiciones que regulan aspectos de lo más variopintos, ajenos a la materia y que no se tienen en consideración para su cómputo).

2.4.2. Régimen especial: Las Administraciones Públicas

En el ámbito de las AAPP, a pesar de la existencia de regulación en el ámbito europeo, estatal y autonómico, no tanto en el local, su implantación y uso efectivo, no se produce hasta el mes de marzo del año 2020, coincidiendo con la declaración del estado de alarma sanitaria.

Pocos días después de la promulgación del régimen del trabajo a distancia, en cuya DT transitoria segunda se indica que hasta que se apruebe la normativa prevista en la DA segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las AAPP lo previsto por el art. 13 del texto refundido de la Ley del ET, en la redacción vigente antes de la entrada en vigor de este RDL, el Gobierno concreta el régimen jurídico específico del teletrabajo en el ámbito de las AAPP a través del RDL 29/2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Así, por tanto, no se regula el trabajo a distancia sino el específico régimen del teletrabajo, lo que supone una gran diferencia entre los sectores público y privado.

Su regulación se limita a un único art., que como precisa JIMÉNEZ (2020, p.7)⁴⁷ <<la exposición de motivos de la norma es extensa y además desproporcionada o bulímica frente a la anorexia normativa>>.

⁴⁶ España. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 2021, núm. 164, pp. 82540-82583 (Consulta: 11 jul. 2021) Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>

⁴⁷ JIMÉNEZ, R. La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia. En: Ponencia presentada en el *Seminari de Relacions Col·lectives*, organizado por la *Federació de Municipis de Catalunya*. 29 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2020/10/fmc-ponencia-teletrabajo.pdf>

Este único artículo se integra como art. 47 bis en el Estatuto Básico del Empleado Público⁴⁸.

Hay que destacar que la norma advierte que la modalidad presencial seguirá siendo la ordinaria, que el teletrabajo no puede ser absoluto y que habrá de garantizarse la atención presencial directa a la ciudadanía, encomendando su regulación en detalle a las correspondientes Administraciones.

Esta regulación no será objeto de análisis en el presente Trabajo pues conviene recordar que por aplicación del art. 1.3.a) del ET, quedan excluidos del ámbito de esta Ley, la relación de servicio de los funcionarios públicos y del resto de personal al servicio de las AAPP y demás entidades del sector público, cuando tales relaciones se regulan por normas administrativas o estatutarias.

2.5. La regulación del teletrabajo: aspectos esenciales y su conexión con el marco jurisprudencial y doctrinal

La corta edad del teletrabajo y su escasa implantación, no ha impedido que sea origen de conflictos. Su insuficiente regulación ha llevado a los tribunales a tener que completar su régimen aplicando generalmente las normas del Derecho común, teniendo algunos de estos pronunciamientos oportuno reflejo en la normativa recientemente promulgada.

Es escasa la jurisprudencia existente sobre la materia tras la declaración del estado de alarma en el mes de marzo del año 2020. La Administración de Justicia, como cualquier otro sector, también sufrió la paralización de su actividad. A estos efectos, el Gobierno dictó el RDL 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia⁴⁹, en el que, entre otras cuestiones, se habilita de forma parcial y excepcionalmente el mes de agosto, se reinicia el cómputo de los plazos, la ampliación de los plazos para la presentación de recursos contra sentencias y otras resoluciones y, en lugar destacado, un procedimiento especial y sumario para la resolución de

⁴⁸ España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105-103159 (versión consolidada) (Consulta: 11 mar. 2021) (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>)

⁴⁹ España. Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de abril, núm. 119, pp. 30623-30645 (Disposición derogada) (Consulta 8 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4705>

cuestiones de derecho de familia derivadas directamente de la crisis sanitaria. Este texto legal ha sido derogado por la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia⁵⁰.

Como indica FUENTES (2021)⁵¹ <<Las claves esenciales de la regulación del teletrabajo son la voluntariedad, la asunción de gastos por la empresa, el reconocimiento de la desconexión digital y, en especial, un importante protagonismo para la negociación colectiva>>.

(LÓPEZ BALAGUER 2020) cataloga el teletrabajo como una forma diferente de trabajar, un reto durante y después de la pandemia, en el que cobra un papel esencial la negociación colectiva y la autonomía individual. Aunque el detonante de su regulación ha sido la situación de pandemia, su origen se debe a la necesidad y la ausencia de regulación, no a esa situación, por ello ni siquiera el teletrabajo generado en ese contexto es regulado por la norma, salvo ciertos aspectos, contenidos de forma inapropiada, con la consiguiente inseguridad jurídica que ello supone, en la DT segunda, en lugar del propio articulado del texto normativo.

2.5.1. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la norma, contenido en su art. 1, se dirige a las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones del art. 1.1. del ET que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entiende que el trabajo a distancia es regular cuando se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional en atención a la duración del contrato.

No se aplica al trabajador autónomo ni a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, pues se exige subordinación, no siendo necesario que la prestación laboral en

⁵⁰ España. Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. *Boletín Oficial del Estado*, de 19 de septiembre, núm.250, pp. 79102-79126 (versión consolidada). (Consulta 8 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-10923#dd>

⁵¹ FUENTES, C. DE <<Lo que debes saber sobre la reforma del teletrabajo>>. *Noticias Jurídicas. Laboral*. 23 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/15569-lo-que-debes-saber-sobre-la-reforma-del-teletrabajo/>

remoto sea preponderante o mayoritaria, según se deduce del art. 13 del ET, en su redacción anterior THIBault (2020)⁵².

Siguiendo a THIBault (2020) queda excluido el trabajo a distancia ocasional o residual, porque es puntual, o bien porque, a pesar de ser regular o estable, no alcanza el porcentaje exigido. Quedan también excluidos los siguientes colectivos:

- 1) <<Los de antes de la pandemia>>: relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a la publicación de la normativa por convenio o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, a los que se les aplicará:
 - a) La regulación normativa ordinaria, que comporta los siguientes derechos: igualdad y no discriminación; formación y promoción profesional; registro horario, en los términos del art. 34.9 del ET; seguridad y salud en el trabajo; intimidad y protección de datos; desconexión digital y derechos colectivos.
 - b) Lo dispuesto en los citados convenios o acuerdos colectivos.
 - c) Límite temporal: no se aplicará el nuevo régimen mientras estén en vigor los acuerdos o convenios colectivos. Si no tuvieran plazo, el nuevo régimen entrará en vigor al año.
 - d) Es una exclusión transitoria.
- 2) <<Los de la pandemia>>: relaciones de trabajo a distancia que se implantan como alternativa a la suspensión de contratos o reducción de jornada o como medida de contención sanitaria (art. 5 del RDL 8/2020), salvo en dos aspectos:
 - a) Las empresas estarán en todo caso obligadas a dotar de los medios, equipos y herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento necesario.
 - b) En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

⁵² THIBault, J. La nueva ley de teletrabajo: análisis de contenido y casuística de implantación. En: *WebinarORH-Observatorio de Recursos Humanos*. 1 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=R794OKDbvZM>

Se prorroga el Plan McCuida hasta el 30 de septiembre de 2021⁵³ y, por lo tanto, el derecho a solicitar el trabajo a distancia por motivos vinculados con el COVID-19.

- 3) Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas: se regulan por su normativa específica. Al tiempo de la publicación de la regulación del trabajo a distancia aún no existía esa regulación específica, de modo que transitoriamente se aplicó el art. 13 del ET, en su redacción anterior a la modificación.

En ese breve intervalo, se formula el Acuerdo de la Mesa de Negociación de las Administraciones Públicas, de 21 de septiembre de 2020, en el que se propone la modificación del EBEP para incorporar un nuevo art. 47 bis.

Finalmente, el RDL 29/2020, incorpora, conforme al Acuerdo alcanzado, este precepto.

Así, para <<los de la pandemia>> expresión acuñada por THIBAUT (2020), el Juzgado de lo Social de Vigo, en fecha 22 de julio de 2020⁵⁴, estima la demanda de un empleado que solicitó continuar con el teletrabajo por motivos de conciliación familiar, pero, y esto es clave en esta sentencia, solo durante la vigencia de las medidas del RDL 8/2020, en concreto, su art. 5. Este pronunciamiento deja patente la necesidad del acuerdo entre las partes para la continuación del teletrabajo, dado el carácter excepcional de la preferencia del trabajo a distancia. La norma pretende garantizar la continuidad de la actividad empresarial y que las relaciones laborales se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. Es decir, medidas excepcionales para situaciones excepcionales, lo que nos lleva a pensar y valorar que la reanudación de la actividad laboral normal no incluye el teletrabajo, al menos como prioritario.

Siguiendo con este colectivo, hay que advertir que la implantación del trabajo a distancia no siempre es factible, de ahí que el art. 5 del RDL 8/2020, establezca como límite que ello sea técnica y razonablemente posible, tal y como se aprecia en la STSJ PV 921/2020⁵⁵.

⁵³ España. Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de mayo de 2021, núm. 127, p. 64513 (Consulta: 6 de jul. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8877>

⁵⁴ *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Vigo*, núm. 2245/2020, de 22 de julio. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/30eaaf0eb4331a36/20200813>

⁵⁵ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco*, núm. 921/2020, de 14 de julio, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/44b8dcc3dcfe6e52/20200727>

Para <<los de antes de la pandemia>> THIBAUT (2020), es evidente que, en todo caso, deberán de seguirse las instrucciones de la regulación del teletrabajo que le sean propias, como, por ejemplo, solicitar su prórroga en el plazo estipulado, para que pueda reconocerse este derecho (STSJ G 5841/2020)⁵⁶.

2.5.2. Conceptos

El art. 2 de la norma <<Siguiendo un artículo tipo directiva>> LÓPEZ BALAGUER (2020) el texto define:

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

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

Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

2.5.3. Igualdad de derechos

En el art. 3 se reconoce la igualdad de trato y de oportunidades, el derecho a la adaptación de la jornada y la no discriminación de los trabajadores a distancia respecto de los presenciales.

En el ámbito de la igualdad de trato y oportunidades, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en Sentencia de 17 de noviembre de 2020⁵⁷, verifica la existencia de discriminación en la asignación del teletrabajo, apreciándose vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de la demandante, condenando a la empresa a abonarle una indemnización por daño moral, al advertir el trato desigual dado por la empresa a la demandante y a sus dos compañeras, en análogas circunstancias personales y profesionales, y la no razonabilidad de la causa económica alegada para justificar la negativa a facilitar un

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 5841/2020, de 16 de octubre, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f15e4889094281e7/20201124>

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, núm. 553/2020, de 17 de noviembre. Sala de lo Social. Sección 1ª. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a84091dd0383a006/20210119>

portátil a la actora para trabajar a distancia, concluyendo el Tribunal que la empresa no trató igual, sin causa justificada, a la demandante que a otras trabajadoras de la empresa.

El derecho a la adaptación de la jornada, con su antecedente próximo y vigente en la denominada <<jornada a la carta>>, incluyendo el teletrabajo, ha sido objeto de diversos pronunciamientos judiciales. Entre ellos, la SJSO 251/2019 de Mataró⁵⁸, que reconoce a la actora el desempeño de parte de la jornada laboral en teletrabajo para la conciliación familiar y laboral, en atención al art. 34.8 del ET (nueva redacción por el RDL 6/2019)⁵⁹, mediante la reducción o concreción o horaria de la jornada y atendiendo al derecho a la no discriminación por circunstancias personales y al mandato constitucional de protección a la familia y la infancia (arts. 14 y 39 de la CE⁶⁰), puestos en relación asimismo con el art. 154 del Código Civil⁶¹ y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶².

La jornada a la carta, como advierte la STSJ CL 4131/2020⁶³, no puede invocarse genéricamente, se han de acreditar los hechos en los que se basa la conciliación alegada para poder acceder a este derecho y solo es admisible cuando las necesidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan (SJSO de Palencia 52/2020)⁶⁴.

En todo caso, requiere de la apertura de un proceso de negociación y si tras éste se denegara, deberán de indicarse las causas objetivas en las que se sustenta la decisión, tal y como afirma

⁵⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Mataró, núm. 251/2019, de 12 de septiembre. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzMbMONTVRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKtIvNzSktSQ4sybUOKSIMBbXecREUAAAA=WKE>

⁵⁹ España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57, p. 21698 (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

⁶⁰ España. Constitución Española, aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1978, ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978 y sancionada por su S.M. El Rey el 27 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado, Gaceta de Madrid*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29316-29319. (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>

⁶¹ España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, 25 de julio de 1889, núm. 206 (versión consolidada) (Consulta: 5 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763&b=6&tn=1&p=18890725#a1>

⁶² España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 a 12645 (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁶³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 4131/2020, de 2 de diciembre, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a9704043674bfda8/20210212>

⁶⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Palencia, núm. 52/2020, de 12 de marzo. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/550fa576b252a383/20200508>

la SJSO de Vigo 2245/2020, ya mencionada, la SJSO de Barcelona 28/2020⁶⁵ y la SJSO de Guadalajara 184/2020⁶⁶, entre otras.

Por su parte, en cuanto al tiempo de trabajo, El TSJ CL, en Sentencia de fecha 3 de febrero del 2016⁶⁷, concreta los siguientes aspectos:

- a) que el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.
- b) El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (art. 35.5 del ET).
- c) El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE⁶⁸), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.
- d) El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. Por otra parte, en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones

⁶⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, núm. 28/2020, de 29 de enero. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ee9b8e6e47b6d24f/20200915>

⁶⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, núm. 184/2020, de 13 de octubre. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1b608f1048804ad7/20201211>

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 00198/2016, de 3 de febrero, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>

⁶⁸ Unión Europea. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 18 de noviembre de 2003, núm. L 299, pp. 9-19 (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.

- e) Solo si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de esas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse tal exceptuación, que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio.

2.5.4. Voluntariedad y reversibilidad

Conforme al art. 5, el trabajo a distancia es voluntario para trabajador y empleador, exigiéndose la firma de acuerdo de trabajo a distancia, por escrito y siempre con anterioridad a su inicio, pudiendo realizarse bien al tiempo de la suscripción del contrato o en momento posterior.

La norma refleja la STS de 11 de abril de 2005, que manifiesta que la aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador. En el supuesto objeto de litigio los trabajadores pasaron de un contrato común desempeñado en los locales de la empresa a un contrato a domicilio ejecutado a través de teletrabajo. El Tribunal expresa que cuando el domicilio se convierte en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, al convertirse en centro de trabajo el espacio donde desarrolla su vida privada, con un coste adicional que puede quedar sin retribución, pudiendo resultar afectados lugares que antes se destinaban a otros usos, incluso con consecuencias para la convivencia. La imposición de teletrabajar ha de quedar al margen de las modificaciones unilaterales del art. 41 del ET y de las decisiones colectivas, por no tener tal carácter. Su carácter voluntario deriva del Derecho común, en concreto de los arts. 1091, 1204 y 1256 del CC.

El RDL 28/2020 y la LTAD, también reconoce la reversibilidad del teletrabajo, tanto para trabajador como para empleador.

La negativa del trabajador a realizar el trabajo a distancia o ejercitar su reversión a presencial, así como todas las circunstancias que impidan una adecuada prestación del trabajo por cambio de la modalidad presencial por una a distancia, no podrán suponer la extinción de la relación ni la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Advertimos como se traslada al RDL 28/2020 y a la LTAD, la consigna del art. 2 del RDL 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19⁶⁹, actual Ley 3/2021⁷⁰, por el que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, cuestión que es apreciada en la Sentencia núm. 194/2020, de 18 de septiembre, del JSO núm. 1 de Gijón⁷¹, en la que se analiza un despido calificado como disciplinario para <<orillar otras figuras extintivas>>.

2.5.5. Otros derechos del trabajador a distancia

Recogidos en los arts. 9 a 19, encontramos los derechos a la formación y promoción profesional; a la dotación de medios, equipos y herramientas; al abono y compensación de gastos; al horario flexible; a un registro horario adecuado; a la prevención de riesgos laborales; a la intimidad y protección de datos en la utilización de medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos; a la desconexión digital y a los derechos colectivos.

En el contexto de los riesgos laborales, el TS advierte una conexión entre el trabajo y el domicilio, que podría ser de aplicación en el supuesto de un accidente in itinere del teletrabajador. Considera que la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social, como impone el art. 3 del CC, y ésta a la vista de la evolución de las nuevas formas de

⁶⁹ España. Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27548-27556. (Consulta: 12 de abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>

⁷⁰ España. Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2021, núm. 88, pp. 40911-40919. (Consulta: 15 de abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-5771>

⁷¹ *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón*, núm. 194/2020, de 18 de septiembre. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0717d60bd948ca41/20201211>

organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar, está imponiendo unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar del trabajo (...) (STS 6487/2013)⁷².

Con ocasión de la presentación del libro “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, del que son autores el Catedrático de Derecho del Trabajo de la UPF y Anna Ginés, profesora de esta misma disciplina en ESADE, LUQUE (2017)⁷³ refiere la existencia de <<anomia reguladora, en Europa y en España, en lo relativo a teletrabajo y prevención de riesgos laborales>>, indicando que <<se da una ausencia de normativa específica, no existe nada en materia de seguridad y salud laboral. Y pese a dicha anomia, hay mucha normativa general que se aplica al teletrabajo>>. Añade que el teletrabajo <<tiene ventajas, combinadas con desventajas y peligros desde el punto de vista preventivo (...) lo que nos lleva a preguntarnos si el teletrabajador puede someterse a una evaluación de riesgos>>.

Además, entiende que para que el teletrabajo pueda ser considerado como tal debe representar más del 50% del trabajo que se desempeña fuera de la empresa con ayuda de elementos técnicos. No hay que confundir teletrabajo con trabajo flexible ni con trabajo a distancia. El teletrabajo está configurado por tres elementos (técnico, locativo y temporal). Y el meollo se encuentra en el tipo de marco normativo que se le ha de aplicar en cuanto a prevención de los riesgos laborales.

En este ámbito (TORMOS 2020)⁷⁴ refiere que la norma guarda silencio sobre un posible accidente laboral del teletrabajador, aunque es evidente que no puede quedar desprotegido. En este contexto habrá que estar a la delimitación del espacio de trabajo en el domicilio del teletrabajador; tratarse de actividades vinculadas al trabajo y no a tareas de su vida privada y a la falta de control, al menos con la intensidad del trabajo presencial, del teletrabajador.

⁷² Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 6487/2013, de 26 de diciembre. Sala de lo Social, Sección 1ª. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/519ad8ab796c1db0/20140204>

⁷³ LUQUE, M. <<Teletrabajo, modalidad laboral con escasa regulación>>. *Canales sectoriales, interempresas, protección laboral*. 31 de marzo de 2017. Disponible en: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/211638-Teletrabajo-modalidad-laboral-con-escasa-regulacion.html>

⁷⁴ TORMOS, J.A. <<La protección frente al accidente del trabajo en el teletrabajo>>. *Simposio Retos, desafíos y paradojas del Empleo, del Congreso Nodos del conocimiento: Universidad, innovación e investigación ante el horizonte 2030*. 8 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=enwODNQe9QA>

Por su parte, el derecho a la desconexión digital, se ha integrado en el ET por medio de un art. 20 bis, por la modificación derivada de la disposición final 13 de la LOPDP, en cuyo art. 88 se regula en detalle el contenido de este derecho.

Sobre esta materia el TSJ de Madrid, en Sentencia de 4 de noviembre del 2020⁷⁵, se ha pronunciado sobre la sanción impuesta a un controlador aéreo por su negativa a realizar un determinado curso de formación online, alegando que su realización sería en tiempo de descanso. Lo alegado quedó desvirtuado por el Tribunal a la vista de los hechos probados, al exigirse su realización en tiempo de trabajo y no de descanso, no suponiendo, por tanto, vulneración del art. 18.4 del texto constitucional, ni la consiguiente aplicación de la LOPDP.

Este Tribunal entiende que el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas. Se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable ex lege y que debe ser garantizado por el desarrollo que en este punto realiza la LOPDP del art. 18.4 del texto constitucional.

Respecto a los derechos colectivos, la Audiencia Nacional, en fecha 30 de diciembre de 2020⁷⁶, no estima que la negativa de la empresa a facilitar al sindicato los correos electrónicos creados, a instancia del empresario, de manera excepcional y temporalmente por los trabajadores para el teletrabajo, lesione el derecho de libertad sindical. Fuera de los tablones de anuncios previstos en el Convenio, queda prohibida la fijación de comunicados y propaganda, debiendo ser el Convenio o, en su caso, los acuerdos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, los que fijen y concreten el uso sindical del correo electrónico, si es eso lo que se pretende.

⁷⁵ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid*, núm. 962/2020, de 4 de noviembre, Sala de lo Social, Sección 2ª. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/282f6806e10bae3a/20201223>

⁷⁶ *Sentencia de la Audiencia Nacional*, núm. 130/2020, de 30 de diciembre, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8882542ffc96925b/20210211>

2.5.6. Cuestiones no reguladas

Para THIBAUT (2020), ni el anterior régimen ni el actual señalan si el trabajo a distancia puede imponerse por causa de fuerza mayor, como, por ejemplo, una situación de pandemia. Así:

- El artículo 13 del ET, en su redacción anterior, exigía acuerdo en todo caso.
- El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, también exige acuerdo en todo caso.
- El Tribunal Supremo rechazó que se pudiera imponer, incluso con acuerdo colectivo.
- La legislación de excepción no indica que el teletrabajo sea obligatorio para el trabajador.

Carece también de regulación la posibilidad de imposición del retorno al trabajo presencial mientras dure la situación de pandemia. No existe un derecho general al trabajo a distancia. Si el empleador exige el retorno, estará obligado al cumplimiento de todas las normas de seguridad y salud en el entorno laboral que eviten o reduzcan el riesgo de contagio. No obstante, el trabajador podrá solicitar seguir trabajando a distancia en atención al Plan MeCuida o conforme a lo dispuesto en el art. 34.8 del ET (jornada a la carta).

El derecho de retorno, desde el punto de vista del trabajador, solo se reconoce a los que previamente hayan trabajado presencialmente, si no lo han hecho, no se les puede reconocer, aunque sí ostentarán preferencia para ocupar puestos presenciales.

Que el empresario ostente este derecho, si no se ha previsto en la negociación colectiva o en el acuerdo individual de trabajo, es cuestión controvertida. Existen posturas doctrinales que defienden la necesidad de acuerdo con el trabajador. Para el Ponente, en esta situación sería de aplicación el art. 41 del ET, proponiendo para evitar riesgos, la introducción en el acuerdo individual de un derecho de desistimiento para cualquiera de las partes y por cualquier motivo, con la única obligación de preavisar en el plazo previsto (THIBAUT 2020).

2.6. El libro Blanco del Trabajo a Distancia: una iniciativa privada

El Libro Blanco del Trabajo a Distancia ha sido editado por el Observatorio del Trabajo a Distancia, el 15 de octubre de 2020, tras la promulgación del régimen jurídico de esta forma de organización laboral, el RDL 28/2020, norma que, como se ha visto, ya ha quedado subsumida en la LTAD. Este Observatorio, tal y como se expresa en su página 2, constituye: una iniciativa empresarial y social que tiene como objeto contribuir a la expansión de un modelo de trabajo a distancia que aporte seguridad a los trabajadores y a las empresas y

contribuya a una adaptación a las nuevas realidades laborales y a una mayor flexibilidad y eficiencia.

Si analizamos las empresas y organizaciones que integran este Observatorio, constituyen un conglomerado que abarca desde la prestación de servicios de entornos de trabajo, entre ellos el coworking, hasta la fabricación de mobiliario para empresas y oficinas, la formación y cursos online, etc.

La intención del Observatorio es la de:

- Contribuir a que la regulación sirva de incentivo para la implantación de un trabajo a distancia de calidad, que tenga un impacto positivo tanto en los empleados como en las empresas.
- Generar conocimiento en torno a este fenómeno aún poco conocido.

Sentado lo anterior, resulta loable esta iniciativa que cuenta además con la opinión de expertos como Eva Rimbau Gilabert, Profesora e investigadora en recursos humanos en la Universitat Oberta de Catalunya; Rosa Porcar Seder, directora de innovación del Instituto de Biomecánica de Valencia y de Manuel Pimentel Siles, exministro de Trabajo y exsecretario general de Empleo.

Reconocer su labor no impide incidir en que se trata de un proyecto con un origen netamente privado y, consecuentemente, las empresas que lo integran tienen una finalidad: alcanzar los objetivos y rendimientos que motivaron su creación. A este propósito obedece la edición de libros blancos como estrategias de marketing, siendo sus objetivos: <<educar al lector y al mismo tiempo aumentar la venta y la promoción del producto/servicio/proyecto>>⁷⁷.

El Observatorio propone una serie de mejoras a la regulación, junto con el compromiso de emitir opiniones y guías de ayuda a la aplicabilidad de la norma en el <<entorno empresarial>>, remarcando de este modo su destinatario, las empresas.

Las propuestas de mejora a la norma se concretan en:

⁷⁷ EQUIPO MARKETING ANALÍTICO. <<Libros blancos en el marketing de contenidos>. *Marketing Analítico*. 7 de marzo de 2018. Disponible en: https://www.marketing-analitico.com/pddg/libros-blancos-marketing-de-contenidos/#google_vignette

- Aluden a la necesidad de sostenibilidad económica del modelo no presencial, intentando conjugar la inseguridad jurídica que supone para los empleadores la falta de concreción de lo que ha de entenderse por los <<medios, equipos y herramientas>> que han de ser dotados y mantenidos por la empresa, conforme a los arts. 7, 11 y 12 del texto regulador, con los posibles perjuicios a los trabajadores que no tendrán asegurada la calidad certificada del equipamiento que preserve su salud y evite riesgos laborales, llegando, incluso, a proponer su redacción en los siguientes términos: <<conjunto de instrumentos, mobiliario, uniformes y suministros necesarios para la producción de un bien o la oferta de un servicio. Los medios, equipos y herramientas amplían las capacidades humanas, proveen de energías y conexiones de comunicación, y aumentan la seguridad y salud de las personas a la hora de llevar a cabo su tarea>>. Es cierto que existe indefinición sobre este concepto o conceptos, fuente cierta de futuros trances, a resolver en vía negocial o judicial, pero aprovechar el carácter flexible de la norma, dirigiendo su conceptualización en favor del empleador, para que determinados gastos no sean de su cuenta, marcando así la tendencia, es una apuesta con nulo riesgo.
- Destacan que el texto normativo falla en reconocer la pluralidad de ubicaciones desde las que se puede llevar a cabo el trabajo a distancia, lo que supone marcar nuevamente las directrices para que los proyectos de los integrantes del Observatorio queden dentro de la norma.
- Abordan la insuficiencia de medios de las pequeñas, medianas y microempresas en su posible adaptación a la norma, considerando necesario añadir una <<disposición adicional>> al texto legal en la que se contenga un Plan para que puedan acceder en condiciones óptimas al trabajo a distancia, lo que supone, en otros términos, la reivindicación de financiación pública.
- Desarrollo del talento descentralizado. Constituye una magnífica iniciativa, en la que se alude a auténtico trabajo a distancia y teletrabajo.
- Propugnan la igualdad de acceso basada en la alfabetización digital de los teletrabajadores, lo que supone una propuesta muy adecuada y necesaria, pero al tiempo exponen una crítica al art. 3 del texto legal, a las limitaciones en el trabajo a distancia, inadmisibles para el espíritu de la norma y la protección del colectivo, alegando la imposibilidad de su cumplimiento por aquellas empresas creadas y

desarrolladas de manera descentralizada, sin sede física. En este aspecto, la norma, muy acertadamente, limita a un cincuenta por ciento la prestación de servicios en remoto de los contratos en prácticas, obligando a que la otra mitad de la jornada se realice de manera presencial, admitiendo, en su DA primera, párrafo segundo, que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto, siempre que no se celebren con menores de edad, lo que supone una posibilidad de reducción del citado porcentaje no tenida en cuenta por el OTaD. Es un hecho que existen empresas que no cuentan con local físico, pero eso no significa que carezcan de medios humanos. La norma, a todas luces garantista del trabajador menor de edad, en prácticas o en formación y aprendizaje, con vistas a la <<formación teórico-práctica de los jóvenes>>, como advierte el párrafo primero del preámbulo del RD 488/1998⁷⁸, considera como más idóneo preservar la presencialidad para este colectivo, lo que es de todo lógico y prudente para el fin pretendido, su formación. El contacto, las habilidades sociales, son el germen de aptitudes y conocimientos y no pueden ser eludidas sobre la base de la ausencia de local empresarial, a lo sumo reducidas por vía convencional, salvo para los menores de edad.

- Desarrollo de nuevos liderazgos y el cambio cultural hacia una mayor descentralización de las tareas, proponiendo un nuevo art. 9.2. al RDL 28/2020. El artículo 9.2. concreta parte del derecho a la formación en los siguientes términos <<La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas>>, texto al que el Observatorio añade <<o métodos de organización y comunicación utilizados>>, ampliando así el espectro a la posibilidad del coworking, como nuevo método de organización con descentralización de tareas en lugares distintos a la sede o sedes del empleador.

⁷⁸ España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. *Boletín Oficial del Estado*, de 9 de abril, núm. 85, p. 12089. (Consulta 17 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-8425>

Queda patente que el sector privado ha visto en la norma del trabajo a distancia una coyuntura propicia para generar negocio en base a la descentralización de las plantillas, habida cuenta de la crisis del sector⁷⁹, por medio de una figura carente de regulación, el coworking, deslocalizándolo y absorbiéndolo, mediante el establecimiento de ámbitos compartidos que ni estarán vinculados con la empresa ni con el trabajador, disminuyendo así los costes estructurales de las empresas, ofreciéndoles estudios previos de configuración del trabajo, pautas de reorganización, ventajas de la supresión de sedes y locales, que ahora quedarían localizados en centros compartidos multidisciplinares, con ambientes novedosos, perfectamente estructurados para el cumplimiento de las normas de prevención y directamente destinados a extraer el máximo rendimiento de los trabajadores, que servirán incluso como centros de formación a cargo de los promotores y hasta como punto de captación de talentos y centros de empleo, obteniéndose una amalgama de sectores en un mismo ámbito.

Se trata de un documento destinado a crear un estado de opinión en sus destinatarios, pero olvidan una cuestión fundamental, el art. 2 de la norma, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, obviando que si el trabajador no elige el lugar donde teletrabajar y éste viene determinado por el empleador, el trabajo será presencial y no a distancia, por lo que el Libro da lugar a un enfoque equívoco, por no tratarse de trabajo a distancia, en sentido estricto, si no de trabajo presencial desarrollado en lugares al margen de los locales del empleador, pero por imposición de éste.

Ante esta situación, el coworking, implica la presencia de intermediarios, a cuyos efectos no podemos desconocer que el art. 8 del Convenio de la OIT núm. 177, exige su regulación y la determinación de la responsabilidad que corresponda a empleadores e intermediarios.

⁷⁹ SOBRINO, R. <<El coronavirus acaba con el coworking: la contratación se hunde el 90%>>. *CincoDías*. 31 de agosto de 2020. <<a medio plazo la necesidad de descentralizar a la plantilla laboral por parte de las empresas impulse el negocio de las oficinas flexibles>>. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/08/31/companias/1598896883_278967.html

3. Conclusiones

La consigna del carácter flexible de la normativa sobre el trabajo a distancia y, por ende, del teletrabajo, hacía apreciar que la finalidad de esta regulación normativa no era de carácter definitivo, si no la de sentar unas bases mínimas para evitar que la ausencia de regulación en la materia fuese el germen de abusos y conflictos. No obstante, tal flexibilidad se ha tornado en una mera apariencia si atendemos a que la mayoría de enmiendas al proyecto de ley no han prosperado.

En el actual contexto, raramente los contratos de trabajo se verán desempeñados mediante teletrabajo, a no ser que estén ligados a los resultados y no a la jornada laboral, lo que supondría un replanteamiento del esquema general de nuestro Derecho del Trabajo.

El texto muestra la misma tónica y estructura del ET, ya ciertamente necesitado de una reforma en profundidad para adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo, a las necesidades de trabajadores y empleadores. El trabajo es dinámico y la norma ha de ajustarse a sus cambios, de poco sirve hacer remiendos sobre ropa vieja.

Primera. - La falta de confianza del empleador, las nuevas formas de organización del trabajo y la temporalidad en el empleo, determinarán el estancamiento del teletrabajo a valores previos a la situación de pandemia y su incremento solo obedecerá a aquellas circunstancias de necesaria y justificada conciliación familiar, ya dotadas de regulación expresa y previa, a través de la jornada a la carta.

Segunda.- La reciente regulación habrá tenido un escaso valor en el presente, solo aplicable a aquellos trabajadores que con carácter regular ejercieran el trabajo a distancia con anterioridad a la publicación de la norma, siempre que carecieran de acuerdo o convenio colectivo de trabajo a distancia; y a la obligación de las empresas a la dotación y mantenimiento de medios, equipos, herramientas y consumibles para aquellos trabajadores a distancia que lo sean como consecuencia del art. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, o de las medidas de contención sanitarias derivadas del COVID-19 o del Plan McCuida. Para el resto de trabajadores a distancia, que constituyen la mayoría, tendrá un valor diferido al momento en que los acuerdos o convenios colectivos pierdan su vigencia o, si no contienen plazo, al año o, como máximo, a los tres años desde la publicación de la norma. Así su alcance práctico

actual es meramente testimonial, como efecto directo de las exclusiones temporales o expresas que realiza la norma.

Tercera. - Por el contrario, en el ámbito de las AAPP, el teletrabajo se implantará definitivamente a niveles equiparables a los actuales, lo que supone un gran avance para la conformación de la Administración electrónica.

Cuarta. - La propuesta contenida en el Libro Blanco del Trabajo a Distancia, básicamente el coworking, permitiría ofrecer al empleador seguridad en el trabajo desempeñado por sus trabajadores fuera de la empresa, alejando sus miedos a perder el control directo y personal sobre el teletrabajador, si bien, la naturaleza de esta nueva fórmula no es asumible como trabajo a distancia, ni como teletrabajo, su carácter es presencial al desarrollarse <<en el lugar determinado por la empresa>>. La regulación de esta figura y la de la responsabilidad de empleadores e intermediarios, es prioritaria y necesaria para evitar conductas arbitrarias amparadas en el vacío legal existente en nuestro ordenamiento jurídico.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO, 16 de julio de 2002. *EUR-lex. El acceso al Derecho de la Unión Europea. Síntesis de la legislación de la U.E.* (Consulta: 1 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

CONSULTORÍA, COVID-19 LABORAL, ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS. <<¿Cómo se ha regulado el teletrabajo en Europa?>>. *PKF Attest*. 10 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.pkf-attest.es/como-se-ha-regulado-el-teletrabajo-en-europa/>

CREMADES, O. <<El proyecto de ley de trabajo a distancia en el Senado: enmiendas en 12 puntos y valoración del resultado>. *Perspectivas de Derecho del Trabajo. Blog de Derecho del Trabajo*. 1 de julio de 2021. Disponible en: <https://oriolcremades.com/el-proyecto-de-ley-de-trabajo-a-distancia-en-el-senado/>

FUENTES, C. DE <<Lo que debes saber sobre la reforma del teletrabajo>>. *Noticias Jurídicas. Laboral*. 23 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/15569-lo-que-debes-saber-sobre-la-reforma-del-teletrabajo/>

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. *Infografía MeCuida. Medidas para cuidar a quienes tienen personas dependientes a su cargo*. (Consulta 14 de mar. 2021). Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/infografias/Infografias_WEB-14.png

JIMÉNEZ, R. La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia. En: Ponencia presentada en el *Seminari de Relacions Col·lectives*, organizado por la *Federació de Municipis de Catalunya*. 29 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2020/10/fmc-ponencia-teletrabajo.pdf>

LÓPEZ BALAGUER, M. Teletrabajo. En: *Argumentos en Derecho Laboral, Blog coordinado por Adrián Todolí, mesa III. Videos de las Ponencias de la jornada "Retos del sistema de relaciones laborales: Propuestas para reactivar el mercado de trabajo tras la pandemia, celebradas el 5 y 6 de noviembre de 2020"*. 11 de diciembre de 2020. Disponible en:

<https://adriantodoli.com/2020/12/11/videos-de-las-ponencias-de-la-jornada-retos-del-sistema-de-relaciones-laborales-propuestas-para-reactivar-el-mercado-de-trabajo-tras-la-pandemia/>

LUQUE, M. <<Teletrabajo, modalidad laboral con escasa regulación>>. *Canales sectoriales, interempresas, protección laboral*. 31 de marzo de 2017. Disponible en: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/211638-Teletrabajo-modalidad-laboral-con-escasa-regulacion.html>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*, 1996, pp. 1-8. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA. *Libro Blanco del Trabajo a Distancia, un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*. 15 de octubre de 2020. (Consulta: 10 de mar. 2021). Disponible en: https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4877147/OTaD%20-%20Libro%20Blanco%20Trabajo%20a%20Distancia.pdf?utm_medium=email&_hsmi=97472325&_hsenc=p2ANqtz-8pmcxL1QJFsleEealjLkZiZdTo-cGsQd5q7sXS0zoeyxd8-wblhsDJXtNcBLJw93XqfSXsMC48RngqxzvHvlwcvWAw&utm_content=97472325&utm_source=hs_automation

THIBAUT, J. La nueva ley de teletrabajo: análisis de contenido y casuística de implantación. En: *WebinarORH- Observatorio de Recursos Humanos*. 1 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=R794OKDbvZM>

THIBAUT, J y JURADO, A. <<Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo>>. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2003, núm. 72, pp. 35-67. (Consulta: 6 mar. 2021). ISSN 0213-0750. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>

TORMOS, J.A. <<La protección frente al accidente del trabajo en el teletrabajo>>. *Simposio Retos, desafíos y paradojas del Empleo, del Congreso Nodos del conocimiento: Universidad*,

innovación e investigación ante el horizonte 2030. 8 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=enwODNQe9QA>

Bibliografía complementaria

ADHANOM, T. <<COVID-19: Un año después-Mensaje de Año Nuevo del Director General de la OMS>> *Organización Mundial de la Salud*. 30 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/30-12-2020-covid-19-anniversary-and-looking-forward-to-2021>

AGENCIA EFE. <<España, entre los países más avanzados en regulación del teletrabajo>>. *Yahoo finanzas*. 22 de septiembre de 2020. Disponible en: https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/espa%C3%B1a-regula-teletrabajo-voluntario-derechos-120528182.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly9lcY5zZWZyY2gueWFob28uY29tL3NIYXJjaDtfWx0PUF3cIA0bzdStkQxZzZDTUFPeXRVMdRsUTtfeWx1PVkyOXNid05wY2pJRWNHOXpBekVFZG5ScFpBTUVjMlZqQTNCaFoybHVZWFJwYjI0LT9wPXJlZ3VsYWNPJUMzJUJzbiTkZWwrdGVsZXRYWJham8rZW4rZWwrbXVuZG8mcHo9MTAmdHlwZT1FMjE0RVM4ODVHMjZmci1tY2FmZWUmYj00MSZweij0xMCZwc3RhcnQ9OQ&guce_referrer_sig=AQAAADuwlhsUmFUDQArXL-eVkl_aXUBAHX4IZ9aRXw5rGBByVwaLy_zM3GFx9iM59n05FTjRQV1m3rWGRmTezljujHH7Q7t1vyzF_CodIAw6y5PowZHqDeSnayvnmwRbu_16nSC6rW5382F_SRY--hISSET_Q7QL1Rp8dFlgB_LK9zy

EQUIPO MARKETING ANALÍTICO. <<Libros blancos en el marketing de contenidos>. *Marketing Analítico*. 7 de marzo de 2018. Disponible en: https://www.marketing-analitico.com/pddg/libros-blancos-marketing-de-contenidos/#google_vignette

GRAN VÍA DETECTIVES PRIVADOS. <<¿Cómo investigar y saber si un empleado está teletrabajando?>>. 8 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://agenciagranvia.com/investigar-teletrabajo/>

GREENPEACE. <<Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2>>. *Informe marzo 2021*, p. 34 (consulta 10 marzo de 2021). Disponible en: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

JORIC, C. <<El teletrabajo nació de otra crisis>>. *La Vanguardia*. 25 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

JÜNEMANN, F. y WIEGAND, C. *Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas* (en línea). 1ª ed. Santiago de Chile: Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos, 2021. (Consulta: 13 abr. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía Práctica* (en línea), p. 33. 1ª ed. Ginebra: OIT, 2020. (Consulta: 14 abr. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

REDACCIÓN/INFORMATIVOS TELECINCO. <<Los detectives del teletrabajo espían a los teletrabajadores: les encuentran en bares o gimnasios>>. *Telecinco*. 9 de marzo de 2021. Disponible en: https://www.telecinco.es/informativos/sociedad/detectives-teletrabajo-siguen-trabajadores-bares-gimnasios_18_3103545358.html

ROMERO, I. <<Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos>>. *CincoDías*. 11 de septiembre de 2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

SOBRINO, R. <<El coronavirus acaba con el coworking: la contratación se hunde el 90%>>. *CincoDías*. 31 de agosto de 2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/08/31/companias/1598896883_278967.html

Legislación citada

Código del Trabajo de Chile, de 31 de julio de 2002. *Diario Oficial de la República de Chile*, 16 de enero de 2003, pp. 89-92 (versión consolidada). (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Constitución Española, aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1978, ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978 y sancionada por su S.M. El Rey el 27 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado, Gaceta de Madrid*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp.

29316-29319. (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>

Convenio sobre el trabajo a domicilio OIT, 1996 (núm. 177). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. (Consulta: 2 mar 2021). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 18 de noviembre de 2003, núm. L 299, pp. 9-19 (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Comunidad Europea*, núm. L 183, de 29 de junio de 1989, pp. 0001-0008 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). *Diario Oficial de la Comunidad Europea*, núm. L 156, de 21 de junio de 1990, pp.0014-0018 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270>

Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 288, de 18 de octubre de 1991, pp. 0032-0035 (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31991L0533>

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 11 de julio de 2019, núm. L 186, pp. 105-121 (Consulta: 15 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 12 de julio de 2019, núm. L 188, pp. 79-92 (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611 (versión consolidada) (Consulta: 27 abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, pp. 38934-38942 (versión consolidada) (Consulta: 25 feb. 2021) Disponible en: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113-49191 (versión consolidada) (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. *Boletín Oficial del Estado*. 5 de abril de 2014, núm. 83, pp. 28975-29024 (versión consolidada) (Consulta: 10 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-3649>

Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. *Boletín Oficial del Estado*, de 19 de septiembre, núm. 250, pp. 79102-79126 (versión consolidada). (Consulta 8 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-10923#dd>

Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2021, núm. 88, pp. 40911-40919. (Consulta: 15 de abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-5771>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 2021, núm. 164, pp. 82540-82583 (Consulta: 11 jul. 2021) Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 a 12645 (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de diciembre de 2018, núm. 294, pp. 119778-

119857 (versión consolidada) (Consulta: 3 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20181206>

Proyecto de Ley de trabajo a distancia 121/000034 (procedente del Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, 23 de octubre de 2020, núm. 34-1, Serie A-Proyectos de Ley, pp. 1-39 (Consulta: 5 de mar. 2021). Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF

Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Senado, 29 de junio de 2021, núm. 209, (Cong. Diputados, Serie A, núm. 34) pp. 1-41 (Consulta: 7 de jul. 2021). Disponible en: <https://www.senado.es/legis14/publicaciones/pdf/senado/bocg/BOCG T 14 209.PDF>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, 25 de julio de 1889, núm. 206 (versión consolidada) (Consulta: 5 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763&b=6&tn=1&p=18890725#a1>

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. *Boletín Oficial del Estado*, de 9 de abril, núm. 85, p. 12089. (Consulta 17 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-8425>

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, pp. 25390-25400 (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 282, pp. 91912-91919 (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2021) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12898&p=20201104&tn=1>

Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 291, pp. 95841-95845) (versión consolidada) (Consulta: 26 feb 2011). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-13494#a1>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9660 (disposición derogada) (Consulta: 3 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/dof/spa/pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100239-100240 (versión consolidada) (Consulta: 3 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105-103159 (versión consolidada) (Consulta: 11 mar. 2021) (Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>)

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57, p. 21698 (Consulta: 7 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de marzo de 2020, núm. 73, pp. 25853-25898 (versión consolidada) (Consulta: 1 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de marzo de 2020, núm. 86, pp. 27548-27556. (Consulta: 12 de abr. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>

Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de abril de 2020, núm. 112, pp. 29473-29531 (versión consolidada) (Consulta: 24 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/04/21/15/con>

Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de abril, núm. 119, pp. 30623-30645 (Disposición derogada) (Consulta 8 mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4705>

Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de junio de 2020, núm. 163, pp. 38723-38752 (versión consolidada) (Consulta: 23 de mar. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5895>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929-79971 (versión consolidada) (Consulta: 28 feb. 2021) Disponible en: <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 259, pp. 82159-82168 (versión consolidada) (Consulta: 26 feb. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de mayo de 2021, núm. 127, p. 64513 (Consulta: 6 de jul. 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8877>

Recomendación sobre el trabajo a domicilio OIT, 1996 (núm. 184). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. (Consulta: 2 mar. 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

Jurisprudencia referenciada

Sentencia del Tribunal Supremo, recurso núm. 143/2004, de 11 de abril de 2005, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ019482.pdf>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 6487/2013, de 26 de diciembre. Sala de lo Social, Sección 1ª. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/519ad8ab796c1db0/20140204>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 00198/2016, de 3 de febrero, Sala de lo Social. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>

Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Mataró, núm. 251/2019, de 12 de septiembre.

Disponible en:

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzMbM0NTVRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktS Q4sybUOKSIMBbXecREUAAAA=WKE>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, núm. 28/2020, de 29 de enero.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ee9b8e6e47b6d24f/20200915>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Palencia, núm. 52/2020, de 12 de marzo.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/550fa576b252a383/20200508>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, núm. 921/2020, de 14 de julio, Sala de lo Social.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/44b8dcc3dcfe6e52/20200727>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Vigo, núm. 2245/2020, de 22 de julio. Disponible

en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/30eaaf0eb4331a36/20200813>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón, núm. 194/2020, de 18 de septiembre.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0717d60bd948ca41/20201211>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, núm. 184/2020, de 13 de octubre.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1b608f1048804ad7/20201211>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 5841/2020, de 16 de octubre, Sala de lo Social.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f15e4889094281e7/20201124>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 962/2020, de 4 de noviembre, Sala de lo Social, Sección 2ª.

Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/282f6806e10bae3a/20201223>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, núm. 553/2020, de 17 de noviembre.

Sala de lo Social. Sección 1ª. Disponible en:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a84091dd0383a006/20210119>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 4131/2020, de 2 de diciembre, Sala de lo Social. Disponible en:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a9704043674bfda8/20210212>

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 130/2020, de 30 de diciembre, Sala de lo Social. Disponible en:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8882542ffc96925b/20210211>

Dictamen núm. 258/003. Departamento Jurídico y Fiscalía de Chile. Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 22 de enero de 2021, pp. 1-9. (Consulta: 27 mar. 2021). Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/01/6.1.-DICTAMEN-N%C2%B0258-003.pdf>

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 44/2021, de 18 de marzo. Sala de lo Social. Disponible en:
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0167d01eb0700c9c/20210421>

Listado de abreviaturas

AAPP. Administraciones Públicas.

AMET. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Art. Artículo.

Arts. Artículos.

CC. Código Civil.

CE. Comunidad Europea.

CEE. Comunidad Económica Europea.

CL. Castilla y León.

COVID. Coronavirus Disease.

DA. Disposición Adicional.

DT. Disposición Transitoria.

EBEP. Estatuto Básico del Empleado Público.

EFE. Agencia de noticias internacional. Agencias Fabra, Faro y Febus.

ESADE. Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas.

ET. Estatuto de los Trabajadores.

G. Galicia.

JSO. Juzgado de lo Social.

LOPDP. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

LPRL. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LTAD. Ley de Trabajo a Distancia.

NASA. National Aeronautics and Space Administration

NTP. Nota Técnica de Prevención

Núm. Número.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

OMS. Organización Mundial de la Salud.

OTaD. Observatorio del Trabajo a Distancia.

P. Página.

Pp. Páginas.

PV. País Vasco.

RD. Real Decreto.

RDL. Real Decreto-ley.

SJSO. Sentencia Juzgado de lo Social.

STS. Sentencia Tribunal Supremo

STSJ. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TIC. Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TS. Tribunal Supremo.

TSJ. Tribunal Superior de Justicia.

UE. Unión Europea.