



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

El teletrabajo: legislación desde su aparición hasta la actualidad en España

Autor/es

ANZHELA BALANDINA

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2020-21



El teletrabajo: legislación desde su aparición hasta la actualidad en España, de ANZHELA BALANDINA

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2021

© Universidad de La Rioja, 2021

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Anzhela Balandina

**El teletrabajo: legislación desde su aparición
hasta la actualidad en España**

*“Teleworking: legislation from its emergence to
present in Spain”*

Trabajo fin de grado

Dirigido por Carmen Sabater Fernández

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

Logroño

2021

RESUMEN

El siguiente proyecto tiene carácter de Trabajo Fin de Grado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El trabajo tiene como objetivo aproximarse al concepto del teletrabajo, la historia y la legislación que se ha ido desarrollando en torno a esta modalidad desde que surgió hasta la actualidad.

Para ello he desglosado el trabajo en diferentes apartados, para empezar, se explicarán los motivos que dieron lugar a esta modalidad y como se ha desarrollado a lo largo de la historia. Asimismo, y brevemente su normativa internacional y comunitaria, ya que el trabajo se centra en España.

A continuación, se hará una breve descripción de las definiciones y modalidades que surgen en torno al teletrabajo y las actividades usuarias e implantación en áreas del mismo.

En cuanto al punto más extenso del trabajo se hablará del teletrabajo en España, la legislación que ha existido hasta ahora, barreras para su desarrollo, así como las ventajas e inconvenientes que presenta esta modalidad para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general.

Para finalizar se analizará esta modalidad desde la actualidad, así como el marco regulatorio que ha permitido que surja por primera vez una norma específica del teletrabajo.

ABSTRACT

The following Project is a Final Degree Project for the Degree in Labour Relations and Human Resources.

The aim of the Project is to approach the concept of teleworking, the history and legislation that has been developed around this modality since it emerged until the present day.

To do so, I have broken down the work into different sections: To begin with, I Will explain the reasons that gave rise to this modality and how it has developed throughout history, as well as briefly explaining its international and EU regulations, since the work focuses on Spain.

This Will be followed by a brief description of the definitions and modalities that arise around telework and the user activities and implementation in its áreas.

As for the most extensive point of the work, telework in Spain Will be discussed, the legislation that has existed until now, barriers to its development, as well as the advantages and disadvantages that this modality presents for workers, organisations and society in general.

Finally, this modality will be analysed from today's perspective, as well as the regulatory framework that has allowed the emergence for the first time of a specific teleworking regulation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. ANTECEDENTES Y EXPANSIÓN HACIA LA UNIÓN EUROPEA HASTA LA ACTUALIDAD.....	2
2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA: CONVENIO N° 177, RECOMENDACIÓN N° 184 DE 1996 SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO Y ACUERDO MARCO EUROPEO DE 2002	4
3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO Y MODALIDADES DEL TELETRABAJO.	9
3.1. Conceptos tratados OIT y AMET	9
3.2. Modalidades de teletrabajo.....	10
4. ACTIVIDADES USUARIAS DEL TELETRABAJO: IMPLANTACIÓN EN ÁREAS	12
5. TELETRABAJO EN ESPAÑA	14
5.1. Del antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hasta la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	14
5.2 Barreras para desarrollar el teletrabajo hasta la actualidad	18
5.3 Principales ventajas del teletrabajo para la empresa, el trabajador y la sociedad	19
5.3.1 El teletrabajo desde el punto de vista de la empresa:	19
5.3.2 El teletrabajo desde el punto de vista del trabajador:	21
5.3.3 El teletrabajo desde el punto de vista social:.....	24
5.4 Teletrabajo y el COVID-19: Mención al Plan MECUIDA	26
5.5 Marco regulatorio actual: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.....	29
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA.....	38

INTRODUCCIÓN

Gracias a la aparición de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) el teletrabajo se está imponiendo en las organizaciones de todo el mundo, lo que convierte en obsoletos a las tradicionales formas de trabajo dando la capacidad de mejorar y promover la flexibilidad tanto espacial como temporal.

Los avances tecnológicos permiten la colaboración entre los trabajadores y entre las empresas y trabajadores sin tener que acudir a la oficina, pudiendo desarrollar el teletrabajo desde casa o cualquier otro lugar, incluso más allá de las fronteras geográficas.

Como veremos, el teletrabajo aporta grandes ventajas, por ello, cada día son más las empresas que apuestan por esta nueva forma de organización de trabajo flexible y cada vez más son los trabajadores que hacen uso de esta opción y que, además, en ocasiones la prefieren a una modalidad de trabajo presencial.

Asimismo, introduce cambios en las relaciones de los trabajadores, entre los trabajadores y empleadores, en cuestiones individuales como la conciliación de la vida familiar y laboral, cuestiones de género y expectativas de inserción laboral.

Debido a la pandemia mundial producida por el COVID-19 esta modalidad ha sido impuesta de una manera generalizada en las empresas de forma rápida y masiva incluso sin una legislación específica y completa que protegiese tanto a trabajadores como a empresas.

Por ello, se analizará la normativa, escasa e insuficiente, que ha tenido el trabajo a distancia hasta la fecha.

Asimismo, veremos las desventajas que presenta el teletrabajo, como pueden ser el aislamiento social, costes relacionados con el trabajo de los que se tiene que hacer cargo el trabajador, problemas en cuanto a seguridad e higiene o ausencia de un espacio físico adecuado para la realización de su actividad laboral.

En definitiva, el presente proyecto tiene como objetivo entender la modalidad del teletrabajo desde su aparición hasta la actualidad, centrándose en España y en los trabajadores por cuenta ajena.

1. ANTECEDENTES Y EXPANSIÓN HACIA LA UNIÓN EUROPEA HASTA LA ACTUALIDAD

Para poder comenzar a hablar sobre teletrabajo debemos tener en cuenta sus antecedentes históricos y cómo se ha desarrollado hasta la actualidad.

Durante la década de 1970, en Estados Unidos, dentro del contexto de la crisis del petróleo, una de las principales preocupaciones era el abastecimiento del combustible y con ello el funcionamiento del transporte.

Fue Jack Nilles el que comenzó a pensar en optimizar los recursos no renovables por la contaminación que ello derivaba, así como las aglomeraciones y problemas de movilidad entre las personas.

Con el principal objetivo de ahorrar energía y bajo el lema *“llevar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo”* se comenzó a hablar de *“telecommuting”*, es decir, teledesplazamiento como posible solución a los problemas de tráfico que se creaban en las horas punta de ida y vuelta al trabajo. Así Jack Nilles fue caracterizado como el *“padre del teletrabajo”*.

Esta idea fue haciéndose cada vez más atractiva ya que suponía la solución a la preocupación de la escasez de combustible y la pérdida de tiempo en el desplazamiento que creaban las congestiones de tráfico.

En la Universidad del Sur de California, Nilles fue el organizador de un equipo interdisciplinario para desarrollar el teletrabajo en un entorno real. Este equipo denominado JALA decidió difundir internacionalmente los resultados alcanzados, lo que los llevó a crear una fundación llamada JALA International Inc, la cual es considerada como una de las primeras consultoras privadas dedicadas al asesoramiento sobre teletrabajo a empresas de todo el mundo.

La iniciativa provocó gran interés por parte de empresas multinacionales para establecer el teletrabajo en sus organizaciones, como fue en el caso de International Business Machines (IBM), que fue una de las empresas del sector informático pioneras en establecer el trabajo a distancia.

Así, esta nueva modalidad se fue estableciendo en el sector informático principalmente y en otros sectores tanto dentro como fuera de Estados Unidos.

A pesar de los buenos resultados se debió esperar algunos años para que generase rentabilidad empresarial, ya que, suponía una gran inversión en equipamiento informático y existían limitaciones tecnológicas para la difusión masiva del teletrabajo, por lo que la legislación no se podía interponer de modo generalizado.

Será en 1990 cuando el teletrabajo cobra mayor importancia gracias a los avances técnicos y la extensión global de las tecnologías de la información y comunicación (TICs).

Gracias a esto, es posible vincular a las empresas con los trabajadores y surge la capacidad de las personas para trabajar en lugares distintos a los empresariales y en horarios diferentes a los que se venía desempeñando, asimismo, se impulsa el intercambio de información entre las personas en las organizaciones.

En Europa comienza su despegue cuando las empresas recurren al teletrabajo para resolver el problema del desempleo. En este contexto fue clave el abaratamiento de los recursos informáticos. El protagonismo institucional de Europa fue decisivo para que se consolide esta nueva forma de trabajar fomentándose programas de desarrollo en las empresas ofreciendo formación a desempleados para que puedan ser contratados de esta manera.

A pesar de los programas de desarrollo del teletrabajo que se han llevado a cabo el número de personas que trabajan desde casa es mayor en Estados Unidos en comparación con Europa, esto es debido a que el mercado de trabajo es más flexible y porque se utilizan las TICs como factor de ventaja competitiva.

En Europa las iniciativas institucionales han intentado combatir el desempleo con el teletrabajo y aunque han contado con el apoyo de sindicatos y empresarios siempre se ha desconfiado de este tipo de trabajo ya que se consideraba que tenía muchas consecuencias negativas sobre los trabajadores y las empresas.

Los primeros Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a distancia surgieron en el año 1996 y el primer Acuerdo Europeo (AMET) en el año 2002.

El año 2020 ha marcado un antes y un después en la economía mundial, en la salud, en el trabajo y en definitiva en la vida de las personas.

El 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud calificó el brote del coronavirus como una pandemia y solicitó a los gobiernos a enfrentar el problema y prepararse para

una emergencia de salud pública con medidas drásticas, una de las medidas fue el confinamiento domiciliario en muchos países (OMS,2020).

Este confinamiento domiciliario obligaba a las personas, dentro de la medida de lo posible, a trabajar desde casa. El principal objetivo de los gobiernos era salvar vidas reduciendo la transmisión del virus y no causar un daño irreversible en la economía.

El teletrabajo a tiempo completo fue una de las soluciones que se propusieron, aunque era una medida temporal, ya que, el teletrabajo que se venía desempeñando hasta entonces era a tiempo parcial.

Esto llevó a que empleadores y empleados tuvieran poco tiempo de preparación para realizar el teletrabajo más masivo que se ha visto en la historia.

El nivel de desarrollo económico de los países también era determinante, ya que influían algunos factores como la estructura económica y ocupacional, acceso a internet y la posibilidad de tener un ordenador personal que posibilitara el teletrabajo. Asimismo, en países cuya proporción de puestos de trabajo era mayor en sectores como las TIC, finanzas, seguros etc. permitía la posibilidad de que mayor número de trabajadores lo hicieran desde casa, al contrario que en países en los que se depende de sectores como la industria manufacturera, agricultura o turismo.

En conclusión, la posibilidad de llevar el trabajo a casa aumenta según el nivel de desarrollo económico del país (OIT,2020)

2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA: CONVENIO N° 177, RECOMENDACIÓN N° 184 DE 1996 SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO Y ACUERDO MARCO EUROPEO DE 2002

En cuanto a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referidas específicamente al trabajo a distancia son el Convenio n° 177 de 1996 y la Recomendación n° 184 sobre el trabajo a domicilio, del mismo año.

El Convenio n° 177 de 1996 sobre el trabajo a domicilio entró en vigor en el año 2000 y fue ratificado por diez países entre los que no se encontraba España.

Para empezar, nos da una definición del trabajo a domicilio así mismo a los trabajadores a los que se les aplica el Convenio *“La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador (i), a cambio de una remuneración (ii); con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello (ii)”* (Art 1. Convenio nº 177 OIT)

En el artículo tercero expone que *“todo miembro que ratifique el Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”*.

A continuación, en el artículo cuarto se plantea la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores, en particular nos habla de la igualdad de trato en cuanto a la afiliación a organizaciones, a la protección de la discriminación en el empleo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, remuneración, protección en la seguridad social, acceso a la formación, la edad mínima de admisión al empleo y la protección de la maternidad. (Art. 4.2 Convenio nº 177 OIT)

En los siguientes artículos nos habla de la política y legislación nacionales a aplicar por los Estados miembros, asimismo, como establecer un sistema de inspección compatible con la legislación para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio para la protección de los trabajadores a domicilio

En cuanto a la Recomendación nº 184 de la OIT sobre el trabajo a domicilio se adoptó como complemento al Convenio en el mismo año, este establece la obligación de mantener informado al trabajador acerca de sus condiciones de empleo, así como las obligaciones del empleador en cuanto al registro de trabajadores a domicilio, de comunicar a la autoridad cuando da empleo a domicilio a un trabajador y de llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio. (III. Control del trabajo a domicilio)

A continuación, ofrece un listado de derechos de los trabajadores, entre estos el derecho a sindicación y a la negociación colectiva, así como al derecho de constitución, afiliación, participación, federación y confederación sindical (V. Derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva), el derecho a que se garanticen las tasas salariales mínimas

para el trabajo a domicilio que se fijará mediante negociación colectiva. (VI. Remuneración)

Asimismo, expone que los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo relativos al consumo de energía, comunicaciones etc.

A continuación, en materia de seguridad y salud laboral establece (VII. Seguridad y salud en el Trabajo) las obligaciones del empleador de informar sobre los riesgos laborales y las medidas de seguridad a la formación en materia preventiva, garantizar que la maquinaria y herramientas estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados.

De igual modo, se establecen las obligaciones del trabajador de respetar las medidas de seguridad y salud y de la correcta utilización de maquinaria y herramientas.

En cuanto al tiempo de trabajo (VIII. Horas de trabajo, periodos de descanso y licencias) fija el derecho a los mismos descansos diarios y semanales, así como festivos y vacaciones retribuidos que los trabajadores presenciales.

A continuación, plantea los derechos en materia de Seguridad Social y protección de la maternidad (IX. Seguridad social y protección de la maternidad), los derechos de los trabajadores en cuanto a la extinción del contrato de trabajo (X. Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo), solución de conflictos entre empleador y el trabajador a domicilio (XI. Solución de conflictos) y por último la Recomendación establece una serie de programas relativos al trabajo a domicilio (XII. Programas relativos al trabajo a domicilio).

En la Unión Europea es ya en el año 2002 en el que se firma un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) con el objetivo de generar actuaciones comunes de modo que puedan convivir las necesidades de empresarios y trabajadores en cuanto a flexibilidad y seguridad.

Este Acuerdo Marco fue firmado por los interlocutores sociales CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa), UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la pequeña y mediana empresa) y CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública). (Quintanilla, 2017)

Como contenido del Acuerdo aparece:

- El carácter voluntario del teletrabajo, tanto por parte del empresario como del trabajador. (3)
- Las condiciones de empleo, en cuanto a que los teletrabajadores se beneficien de los mismos derechos garantizados por la legislación que los trabajadores que trabajan en los locales de la empresa. (4)
- La protección de datos, ya que, el empleador será el que informará al trabajador de las limitaciones de utilización del equipo o de herramientas informáticas, así mismo de las sanciones impuestas en caso de incumplimiento. (5)
- El empresario deberá respetar la vida privada del trabajador según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización. (6)
- Los equipamientos que el empresario estará obligado a proporcionar al trabajador. (7)
- Salud y seguridad, de la que el empresario será responsable conforme a la directiva europea sobre salud y seguridad de las normas, así como normas nacionales y convenios colectivos que procedan. (8)
- Organización del trabajo, formación y derechos colectivos, para que se garantice que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores que realicen su labor en el centro de trabajo. (9)

En definitiva, el Acuerdo proporciona un contenido mínimo para que pueda desarrollarse el teletrabajo en igualdad de condiciones que los trabajadores que lo realicen en el centro de trabajo habitual y un contenido mínimo de las actuaciones del empresario y trabajador.

Cuadro-resumen normativa internacional y comunitaria

Convenio N° 177 de la OIT de 1996 sobre trabajo a domicilio
<ol style="list-style-type: none">1. Definición de trabajo a domicilio2. Todo miembro que ratifique el Convenio deberá disponer de legislación nacional3. Igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores4. Política y legislación a aplicar por los Estados, sistema de inspección
Recomendación N°184 de la OIT de 1996 sobre trabajo a domicilio
<ol style="list-style-type: none">1. Información del empleado y obligaciones del empleador2. Derechos de los trabajadores (sindicación, negociación colectiva, afiliación...)3. Derecho a las tasas salariales mínimas4. Compensación por los gastos relacionados con el trabajo5. Seguridad y salud en el trabajo6. Derechos de descansos diarios y semanales, festivos y vacaciones retribuidas7. Derechos en materia de seguridad social y protección de la maternidad8. Protección en casos de extinción de relación laboral9. Solución de conflictos entre empleador y trabajador a domicilio10. Programas relativos al trabajo a domicilio
Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) de 2002
<ol style="list-style-type: none">1. Carácter voluntario2. Condiciones de empleo iguales que los trabajadores presenciales3. Protección de datos4. Respeto de la vida privada del trabajador en la directiva 90/2705. Equipamiento que el empresario está obligado a proporcionar6. Salud y Seguridad7. Organización del trabajo, formación y derechos colectivos

Fuente: elaboración propia

3. APROXIMACIÓN AL CONEPTO Y MODALIDADES DEL TELETRABAJO.

3.1. Conceptos tratados OIT y AMET

Para describir el teletrabajo se han utilizado diversos términos ingleses como *telecommuting* (“teledesplazamiento”), este fue el término utilizado por Jack Nilles y su equipo en cuanto al ahorro que suponía para los trabajadores el desplazamiento de casa al trabajo y del trabajo a casa. Otros de los términos utilizados son *telework* (teletrabajo), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo en casa o a remoto) o *flexible working* (trabajo flexible) entre otros.

En castellano el término más utilizado es el teletrabajo o trabajo a distancia.

El Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996 de la Organización Internacional del Trabajo se refiere en su artículo primero a trabajo a domicilio “*es el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello*” (art. 1. A Convenio de la OIT nº 177)

La Recomendación de la OIT nº 184 de 1996, sobre el teletrabajo a domicilio define el trabajo a domicilio en los mismos términos que lo hace el Convenio nº 177.

El Acuerdo Marco Europeo (AMET) en su artículo segundo proporciona una definición de teletrabajo y se trata de “*una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*” (2. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo)

En las definiciones que nos proporcionan estos tratados internacionales y el AMET podemos encontrar elementos que caracterizan el teletrabajo.

Estos elementos son el espacial, el cualitativo, cuantitativo y personal. (Martín-Pozuelo, 2020)

En lo que se refiere al elemento personal consiste en que la prestación de servicios lo realice una persona física en régimen de ajenidad, excluyendo a las personas jurídicas o empresas.

En cuanto al plano espacial el trabajo debe ser desarrollado fuera de los locales empresariales, por ello hablaremos de “lugar de trabajo” en lugar de “centro de trabajo”. Este lugar de trabajo, como veremos, podrá ser el domicilio, el telecentro o cualquier lugar escogido por la persona que realiza la prestación laboral.

El elemento cualitativo hace referencia a los instrumentos utilizados para desarrollar la actividad, independientemente de quien los proporcione, es necesario que el trabajo se desarrolle a través de medios de tecnología avanzados (nuevas tecnologías de información y comunicación)

Para finalizar, el elemento cuantitativo se refiere al tiempo fijado para la prestación de servicios y el uso de las tecnologías de la información.

No existe una cantidad definida de volumen de trabajo que debe ser realizado a distancia, ni tampoco cómo debe ser el uso de las TIC, no obstante, no se exige que esta actividad debe ser realizada completamente fuera de los centros de la empresa o haciendo uso de estas tecnologías, por lo que permite una mayor flexibilidad a la hora de adaptarse a las características de cada caso.

En definitiva, entenderemos el teletrabajo como una prestación laboral realizada por una persona física por cuenta ajena, fuera de los centros laborales de la empresa y haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación.

3.2. Modalidades de teletrabajo

Dependiendo de donde se realice la actividad podremos distinguir tres modalidades de teletrabajo (Thibault. J, Briz. J.L, Fandos. J.L, Álvarez, J.M.,1998)); teletrabajo en el domicilio, trabajo en telecentros o centros de teletrabajo, teletrabajo itinerante o móvil y offshore o transfronterizo:

- Teletrabajo en el domicilio: el trabajador realiza el trabajo en su propio domicilio. Esta modalidad es la que más crecimiento ha tenido, por tanto, es la más común. No se debe confundir con el trabajo a distancia ni con el trabajo a domicilio. Entendemos el trabajo a distancia, como el trabajo realizado fuera de los

establecimientos y centros de la empresa, por tanto, el teletrabajo sólo será una subespecie del trabajo a distancia que implica la utilización de nuevas tecnologías. El trabajo a domicilio se realizará en el domicilio del trabajador, se le requerirá entregar la tarea con la máxima calidad de esta y en un tiempo estipulado. Por lo contrario, el teletrabajo tendrá un control por parte del empresario de las operaciones que se lleva a cabo, por ejemplo, a través de videoconferencias que permita una comunicación con la empresa.

- Teletrabajo en centros de trabajo: aquí el trabajador desempeña su actividad en centros destinados a la realización del trabajo en el que existen toda clase de recursos e instalaciones imprescindibles para poder llevar a cabo el trabajo. Estos centros suelen estar ubicados en zonas periféricas o rurales cercanos a las viviendas de los trabajadores allí destinados, así se ahorran costes de desplazamiento y la empresa costes de establecimiento. Los telecentros pueden ser propiedad tanto de la empresa como de empresas de informática o incluso de administraciones públicas.
- Teletrabajo itinerante: en este caso no existe un lugar habitual donde se realiza el trabajo. El lugar varía dependiendo de donde se encuentre el trabajador, pueden ser oficinas de los clientes, hoteles etc.

Es muy habitual en empresas que prestan sus servicios en zonas diversas y que se dedican a actividades relacionadas con consultoría, auditoría, formación de empresas...

- Teletrabajo offshore o transfronterizo: en este caso el trabajo se realiza en un país distinto de aquel en el que se encuentra la sede empresarial en la que se recibe el resultado.

Dependiendo de la conexión informática entre trabajador y empresario distinguiremos:

- Teletrabajo off-line (desconectado): aquí el trabajador recibe unas instrucciones y realiza su trabajo sin necesidad de comunicación constante con el sistema informático o terminal empresarial. En este caso remite el resultado a la empresa por mensajería convencional o correo electrónico.
- Teletrabajo on-line (conectado): en este caso el trabajador está en contacto directo con el sistema informático de la empresa a través del cual desempeña su trabajo y hace llegar el resultado final.

Dentro de esta modalidad la comunicación puede ser unidireccional o bidireccional:

- On way line (en sentido único): es unidireccional en cuanto a que el trabajador envía el trabajo realizado y la empresa lo recibe de manera directa sin necesidad de ejercer un control directo y continuo de la prestación laboral.
- Two way line (interactivo): en este caso existe un flujo de información constante en tiempo real, por tanto, es posible el control empresarial o por parte de los directivos. Es la forma más típica del teletrabajo, ya que, hace posible que el trabajador preste sus servicios como si estuviera trabajando físicamente en la empresa.

4. ACTIVIDADES USUARIAS DEL TELETRABAJO: IMPLANTACIÓN EN ÁREAS

Cuando hablamos de teletrabajo podemos distinguirlos en tareas que se diferencian en dos grandes grupos:

El primer grupo constaría de tareas de carácter administrativo con tareas repetitivas de especialización bajo o medio en el tratamiento de información.

En el segundo grupo se encuentran las tareas cualificadas que se desarrollan con contacto esporádico con el empleador u otros trabajadores. Este tipo de trabajos se refieren a la programación o desarrollo de software, tratamiento de grandes datos (Big Data), análisis de información, servicio al cliente y ventas.

Aquí el trabajador tiene mayor autonomía a la hora de tomar decisiones sin tener que consultar con un supervisor o tareas en las cuales no es necesario las interacciones cara a cara. (Cañadas Sánchez, 2017)

Dentro del teletrabajo existen actividades que tienen mayor facilidad para ser delegadas a los diferentes departamentos y áreas en las que se puede desarrollar (Larrea, 1996)

Dichas actividades podemos distinguir las en:

- Gerencia de la empresa. Aquí existe una variedad de múltiples actividades que pueden ser receptoras del teletrabajo, pero hay que destacar que es importante que el gerente de la empresa también trabaje de forma presencial.
- Administración. A la administración empresarial le corresponden sobre todo actividades repetitivas y monótonas, por lo que pueden ser fácilmente llevadas al teletrabajo.
- Área económica-financiera. Dentro de esta área existen decisiones que tienen gran importancia a nivel empresarial ya que pueden afectar a su funcionamiento. El personal que realiza estas actividades normalmente conoce las nuevas tecnologías y por ello se puede aplicar el trabajo de forma sencilla. Algunas de estas actividades tienen que ver con la banca, contabilidad general, análisis financiero, establecimiento de planes de actuación, concesión de créditos etc.
- Servicios informáticos. En muchos casos los servicios informáticos se han decidido subcontratar a servicios de empresas externas, las actividades a las que se dedican tienen mucha facilidad para poder ser llevadas al teletrabajo.
- Recursos humanos. En este departamento no todas las actividades pueden ser llevadas al teletrabajo, ya que, en ocasiones el contacto entre las personas es muy importante. Sin embargo, encontramos otras tareas como establecimiento de políticas de personal, cumplimiento en materia de legislación laboral o gestión de nóminas y políticas internas que sí se pueden realizar a través del teletrabajo.
- Comercial de ventas. Las actividades comerciales requieren de continuo movimiento del trabajador, por ello, es de los más adecuados a la hora de implantar el teletrabajo.
- Marketing. Las actividades de marketing van muy ligadas a las funciones del departamento comercial, por ello, también es propicio para la implantación del teletrabajo.
- Calidad. En este departamento existen labores que se deben hacer de manera presencial como por ejemplo el análisis de productos, pero también encontramos otras tareas como el control de calidad o asesoramiento que se pueden llevar a cabo por trabajadores a distancia.
- Investigación y desarrollo. Las personas que forman parte de este departamento suelen estar acostumbradas a trabajar con las tecnologías de información y comunicación, de este modo sus tareas pueden encajar con la modalidad del teletrabajo.

Los sectores en los que encontramos mayor implantación del teletrabajo son el sector informático, empresas de venta online, el sector de la banca y seguros, así como actividades de servicios a las empresas como consultoría o asesoría.

5. TELETRABAJO EN ESPAÑA

5.1. Del antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hasta la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Hasta la actualidad España ha carecido de una norma específica sobre el teletrabajo.

Encontramos una mención hacia el teletrabajo en la versión original del artículo 13 del Estatuto de los trabajadores sobre el “trabajo a domicilio” que más tarde pasaría a denominarse “trabajo a distancia” regulado en la versión modificada del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado laboral, pero en ambos casos, se ha tratado de una norma insuficiente y escasa.

En el 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 encontramos en el artículo 13 una mención sobre el Contrato de trabajo a domicilio.

En este, en el párrafo primero nos da una definición sobre lo que se considera contrato de trabajo a domicilio, *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por este sin vigilancia del empresario”* .

En el segundo párrafo se especifica que la forma del contrato deberá realizarse por escrito y que deberá depositarse en la oficina de empleo.

En el tercer párrafo señala que el *“salario será como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente del sector económico de que se trate”*

En el cuarto párrafo exige al empresario poner a disposición del trabajador la documentación referida al control de la actividad que realice.

Y el quinto y último párrafo se señala que *“los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley”*.

En el año 2012 la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introduce varias modificaciones del antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Para empezar la denominación del contrato pasó a ser “*contrato de trabajo a distancia*” suprimiendo la referencia a la necesaria ausencia de vigilancia del empresario.

En segundo lugar, en cuanto a la forma del contrato, se exige el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se establece la plena equiparación de derechos con los trabajadores presenciales, así como los derechos a la misma retribución, a la formación profesional y a la información sobre los puestos de trabajo presenciales vacantes. También se establecía la equiparación de derechos en cuanto a materia de seguridad y salud laboral.

Y finalmente mantenía que “*los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley*” pero incluía la necesaria adscripción a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Como podemos observar la normativa legal no cubría todas las materias de regulación de teletrabajo.

En primer lugar, en cuanto a la definición legal no están incluidos todos los supuestos de teletrabajo, además el teletrabajador no siempre elige donde se realiza la prestación laboral y no siempre se realiza sin la vigilancia necesaria del empresario como ocurre en el caso del teletrabajo on-line que el trabajador desarrolla el trabajo en conexión con el sistema informático de la empresa.

Por otra parte, no aparece la exigencia de la voluntariedad de las partes ni al inicio del contrato ni con posterioridad, ni tampoco se establece la posibilidad del teletrabajador de volver al trabajo presencial o viceversa.

A pesar de que se incluya la equiparación de derechos con los trabajadores presenciales, en materia de salario, formación profesional, posibilidad de movilidad y promoción no aparece una mención hacia la jornada laboral, ni realización de horas extraordinarias, así como descansos o vacaciones.

Tampoco se plantea aquí a quién corresponden los gastos (trabajador o empresario) de equipamiento y mantenimiento tecnológico en régimen de teletrabajo debiendo atender

al convenio colectivo o al contrato de trabajo, en este sentido, tampoco aparecen las responsabilidades en caso de que se produzcan daños en los materiales utilizados.

Igualmente observamos una ausencia en cuanto a la protección del derecho a la intimidad del trabajador, de la obligación del trabajador a mantener en secreto las informaciones empresariales o sistemas de seguridad en el domicilio del trabajador, seguro antirrobo etc.

Por último, en cuanto a los derechos colectivos solo se menciona el ejercicio de representación colectiva con la necesidad de adscripción al teletrabajador a un centro de trabajo, pero no existe referencia a los derechos de sindicación, negociación colectiva, planteamiento de conflictos colectivos o el derecho a huelga.

En definitiva, las materias quedaban abandonadas a la negociación colectiva o a la contratación individual ya que no existía una norma común amplia para los teletrabajadores. (Sala Franco, 2020)

Cuadro-resumen legislación sobre trabajo a domicilio hasta la ley 28/2020:

Contenido	Art. 13 Ley 1/1995	Art. 13 Ley 3/2012
	<ol style="list-style-type: none"> 1. “<i>Trabajo a domicilio</i>” 2. Forma del contrato: escrito y depósito en la oficina de empleo 3. Salario 4. Obligación del empresario: documentación para el trabajador 5. Derechos de representación colectiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “<i>Trabajo a distancia</i>” 2. Forma del contrato: art. 8.4 ET 3. Equiparación de derechos con trabajadores presenciales 4. Protección en materia de salud y seguridad 5. Derechos de representación colectiva
Ausencia de...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todos los supuestos del teletrabajo 2. Exigencia de voluntariedad por parte del empresario y trabajador 3. Mención a la jornada laboral, horas extra, tiempo de descanso y vacaciones 4. A quién corresponden los gastos de equipamiento y mantenimiento tecnológico 5. Responsabilidad en daños en materiales utilizados 6. Protección de derechos a la intimidad y secreto de información 7. Referencia a derechos de sindicación, negociación colectiva, planteamiento de conflictos colectivos y derecho a huelga 	

Fuente: elaboración propia

5.2 Barreras para desarrollar el teletrabajo hasta la actualidad

A pesar de que el teletrabajo aporte grandes beneficios para el empresario, trabajador, así como para la sociedad y medio ambiente como veremos más adelante, en España siempre ha existido una fuerte cultura presencial en el trabajo, lo que ha impedido la labor a distancia.

Existen varias barreras que han impedido el teletrabajo, tanto desde el punto de vista del empresario como del trabajador.

En cuanto a la empresa las desventajas relativas hacia el teletrabajo son las inversiones de equipos tecnológicos que debería realizar, así como los costes de formación por falta de conocimientos tecnológicos de los empleados.

En cuanto al trabajador, en el domicilio puede no disponer de los materiales, herramientas y documentación necesarias para realizar el trabajo de manera efectiva.

Además, siempre ha existido falta de confianza por parte de los directivos empresariales hacia los empleados en cuanto a que existe una pérdida de control hacia estos y temor a una disminución de la productividad por mayor distracción en el hogar.

Asimismo, la distancia se convierte en una barrera para una comunicación efectiva ya que se pierde el contacto cara a cara por tanto hay una pérdida de unión entre empresa y empleado.

La evaluación de talento también se convierte en una barrera en este contexto ya que sin la supervisión directa es difícil medir el trabajo realizado fuera de las instalaciones empresariales y establecer criterios de evaluación para la promoción interna se convierte en una tarea más complicada que en un trabajo presencial.

También existe una sensación de aislamiento entre los directivos y empleados y entre los propios empleados. Aquí el aislamiento social es un problema, ya que, se dificulta el acceso hacia las personas y disminuye el trabajo en equipo.

En cuanto al trabajador existen problemas de integración, lo que lleva a dificultades para relacionarse con los demás, por lo contrario, en un ambiente de trabajo presencial las personas se reúnen estableciendo incluso relaciones amistosas.

Además, puede aparecer una pérdida del control del tiempo por el hecho de no tener un horario laboral tan rígido como en un entorno presencial, así como las facilidades que

proporcionan las TICs para poder estar conectado continuamente al trabajo puede suponer el riesgo de tener que estar siempre disponible para la empresa en la que se trabaja. Este riesgo supone mayor estrés, agotamiento y fatiga.

5.3 Principales ventajas del teletrabajo para la empresa, el trabajador y la sociedad

El teletrabajo presenta ventajas que incentivan su utilización, pero a su vez presenta desventajas que suponen dificultades para su implantación. El teletrabajo se puede observar desde tres puntos de vista: el de la empresa, que podría estar interesada en implantar el teletrabajo, el del trabajador que presta sus servicios desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación y el de la sociedad.

A continuación, se presentarán las principales ventajas e inconvenientes que supone el teletrabajo desde los tres puntos de vista descritos.

5.3.1 El teletrabajo desde el punto de vista de la empresa:

Desde el punto de vista empresarial las principales ventajas del teletrabajo podrían ser las siguientes:

- Reducción de costes. Se trata de un ahorro importante relacionado con reducción de espacios de establecimientos e instalaciones, como por ejemplo puede ser un parking cuyo coste puede ser muy elevado (Martín-Pozuelo, 2020). Siguiendo esta línea también supone un ahorro en costes relacionado con el desplazamiento de los trabajadores en los casos que fueran asumidos por la empresa, como, por ejemplo, un plus de transporte o los medios de transporte puestos a disposición de los trabajadores.

Asimismo, puede suponer un ahorro en costes en oficinas, mobiliario, coste de alquiler o plus de dieta de los trabajadores.

- Aumento de la productividad de los trabajadores como consecuencia de la disminución de interrupciones de los empleados o la menor distracción en el lugar del trabajo.
- Reducción del absentismo laboral y rotación y reducción del tiempo de reincorporación al trabajo en casos de incapacidad temporal, ya que, los trabajadores disponen de capacidad para gestionar su tiempo de trabajo.

Hoy en día podemos poner el ejemplo de la pandemia producida por el COVID-19, que permite trabajar desde el domicilio sin peligro de contagio, ya que, el contacto con las personas disminuye en gran medida o incluso desaparece.

- Aumentan las posibilidades de contratación, ya que, la ubicación física del trabajador deja de ser un obstáculo.
- Mayor facilidad para la descentralización geográfica, externalización de actividades, así como la expansión hacia nuevos mercados y clientes.
- Permite mayor posibilidad de retención del talento y personal cualificado, ya que, el teletrabajo permite mayor adaptación en el caso de tener, por ejemplo, dificultades para conciliar vida familiar y laboral, lo que además aumenta la motivación del trabajador.
- Reducción de factores externos como huelgas de transporte, condiciones meteorológicas o crisis sanitarias. En este caso también podemos poner el ejemplo de la pandemia producida por el COVID-19.
- Mejora de la imagen empresarial. Hoy en día el teletrabajo tiene una imagen positiva para la sociedad en general y para las condiciones de los trabajadores, así como una empresa moderna al hacer uso de las nuevas tecnologías.
- El teletrabajo, además, permite a la organización horarios de trabajo flexibles tanto para empleados como para clientes.

Esta modalidad a pesar de presentar múltiples ventajas podemos encontrar ciertos inconvenientes a la hora de adoptarla, entre estos encontramos:

- El teletrabajo necesita de una inversión inicial elevada, ya que, debe instalar los equipos en el domicilio del trabajador para que pueda realizar el trabajo. Dentro de estos gastos se podría incluir también los gastos destinados a la mejora de los canales de comunicación de la empresa.
- Los supervisores pueden temer perder el control sobre los trabajadores tanto en cantidad de tiempo como en calidad. La falta de planificación de las tareas es de los problemas que más a menudo se dan.
- Habrá mayor dificultad para trabajar en equipo y puede que los trabajadores dejen de sentirse involucrados con la empresa.
- Surgen inseguridades en cuanto a las telecomunicaciones y riesgos de confidencialidad de información.
- Existe una mayor dificultad de control de la seguridad e higiene en el trabajo.

5.3.2 El teletrabajo desde el punto de vista del trabajador:

- Reducción del tiempo que se invierte en desplazamientos al trabajo y el ahorro de “tiempos muertos”, lo que lleva también al ahorro en costes asociados a estos desplazamientos como utilización de vehículo propio o utilización de transporte público.
- Ahorro en costes asociados a las comidas a realizar en el centro de trabajo o alrededores, ropa de trabajo, etc.
- Mayor autonomía a la hora de realizar las tareas, así como mayor flexibilidad horaria, aunque esto depende de la modalidad de teletrabajo adoptado. Esto además lleva al aumento de la satisfacción del empleado, al tener mayor autonomía, lo que le da mas poder a la hora de pensar, actuar y tomar decisiones. La empresa les otorga mayor nivel de confianza al no estar controlado de manera presencial.
- Mayor posibilidad de conciliación laboral, familiar y social.

Sin embargo, en ocasiones esto puede convertirse en una desventaja, ya que, el teletrabajo puede llevar a una doble carga para los trabajadores que a la vez que deben realizar las tareas encomendadas al cuidado del hogar y la familia deben trabajar. Siguiendo el ejemplo de la crisis sanitaria del COVID-19, los trabajadores se vieron forzados a trabajar desde casa y sus hijos no podían acudir al centro educativo para reducir los contactos y por consiguiente los contagios. Esto supuso un problema para los trabajadores, ya que, debían estar pendiente de las tareas que exigía el trabajo y al cuidado de sus hijos.

También supuso un problema en cuanto al cuidado de personas mayores o dependientes, ya que, también cerraron los centros de día, centros de atención especializada, etc. (López Belaguer, 2020)

Se hizo inevitable que los trabajadores tuvieran que compaginar cuidados con trabajo, lo que produjo un efecto negativo tanto en la prestación laboral como en la vida personal.

- Ampliación de las posibilidades del trabajo, ya que, la ubicación física tanto del trabajador como del centro laboral ya no es relevante. Es útil a la hora de poder trabajar en un lugar diferente al que se reside, además evita la concentración de las personas en grandes ciudades. También es una ventaja para los trabajadores discapacitados ya que se ahorran el desplazamiento al lugar de trabajo y puede ser un gran recurso para la inserción laboral de sectores desfavorecidos.

- Elección del entorno del trabajo, en ocasiones también flexibilidad de horarios, de esta forma se pueden adaptar los horarios personales de los trabajadores con el laboral. Esto además puede llevar a un aumento de la productividad del trabajador por la posibilidad de elección de espacio y horarios de trabajo y poner mayor énfasis en los resultados a alcanzar.
- Reducción del nivel de estrés que se produce por desplazamientos y la supervisión directa.
- Se ha de mencionar que los empleados no suelen tener dificultades en cuanto a la adaptación de los sistemas de comunicación. El uso de las telecomunicaciones permite mantener un sistema de comunicación adecuado. (Cañadas Sánchez, 2017)
- En caso de desastre natural o algún tipo de virus el trabajador puede seguir trabajando de manera normal sin interrumpir su producción y por tanto manteniendo su salario.

Todas estas ventajas para el trabajador han supuesto un aumento del nivel de vida por la reducción de estrés en cuanto a la rigidez horaria, desplazamientos, estrés típico de la oficina etc. Además de haber ganado capacidad de decisión en las cuestiones laborales. Asimismo, el trabajador obtiene ventajas por la elección de residencia sin que influya la ubicación de su trabajo.

Como contrapartida los problemas del teletrabajo que pueden encontrar los trabajadores los podemos resumir en los siguientes:

- Uno de los más importantes es la reducción o eliminación de las relaciones personales en el trabajo, lo que puede llevar a un sentimiento de soledad y aislamiento del trabajador, incluso se pueden sentir desplazados por parte de la empresa.
- Menos posibilidad de acceso a los recursos necesarios de forma rápida. Asimismo, pueden surgir dudas que son difíciles de resolverse a distancia, lo que lleva a los trabajadores a continuar con sus tareas sin el consejo de otros compañeros o supervisores creando posibles conflictos.
- El trabajador debería contar con un espacio apropiado para realizar su trabajo correctamente, esto no siempre es posible por el espacio o por el mobiliario, lo que podría acarrear mayores costes que directamente recaen sobre él.

Además, cuenta con otros gastos como son electricidad, calefacción... por el mayor uso de dispositivos como ordenador o teléfono.

- Al estar más desvinculado de los supervisores directos pueden creer que afecta negativamente a la hora de obtener ascensos o lograr méritos por su trabajo. Por tanto, hay menores perspectivas de promoción.
- No existen las mismas garantías de seguridad y salud en el trabajo como podrían existir en un ámbito laboral presencial.
- Otro inconveniente importante es la desvinculación de la vida familiar y laboral. Las actividades profesionales podrían suponer una prolongación de la jornada laboral afectando negativamente a la vida personal.

Este inconveniente es destacado desde una perspectiva de género, ya que, el teletrabajo puede perpetuar el “*rol tradicional*” de la mujer, que podría acrecentar un trabajo “*doblemente doméstico*”. (Martín-Pozuelo, 2020).

Como medidas a reducir este riesgo se ha visto necesario de que el teletrabajo venga acompañado de programas de promoción para la igualdad de oportunidades en especial respecto al cuidado de los hijos y reparto de tareas domésticas.

- Existe preocupación por el aumento de las horas de trabajo. Muchos trabajadores incluso se sienten presionados para trabajar cuando están enfermos ya que se sienten incapacitados para tomarse un día de descanso por enfermedad por el sentimiento de culpabilidad. (Cañadas Sánchez, 2017)
- Aumento de las horas extra no pagadas. En ocasiones el trabajador al encontrarse en su domicilio termina trabajando más horas que de lo habitual por ahorrarse ese tiempo en desplazamiento, además se siente que puede ser reclamado en cualquier momento, por tanto, no existe capacidad de desconexión.

Durante la reciente pandemia por el coronavirus, las personas que han sido obligadas a teletrabajar han visto como se prolongaba su jornada laboral, al encontrarse en su domicilio y ahorrarse los tiempos de desplazamiento aumentaba la jornada diaria y era habitual que las reuniones fueran fuera del horario de trabajo a pesar de recibir el mismo salario.

Esto se ha debido a que en un contexto en el que las empresas no estaban preparadas para un teletrabajo que se ha implantado rápido y ha generado sobrecarga y agotamiento en la persona trabajadora. (Barnés, 2020)

5.3.3 El teletrabajo desde el punto de vista social:

A pesar de que los afectados de manera directa por el teletrabajo son los empresarios y trabajadores, la sociedad también se ve afectada tanto de manera positiva como negativa.

Las principales ventajas del teletrabajo que destacan para la sociedad son:

- Disminución de la contaminación y mejora del medio ambiente debido a la reducción de desplazamientos que lleva a la disminución del tráfico, contaminación atmosférica y acústica.
- Mejora en las redes e infraestructuras tecnológicas y de telecomunicaciones
- Desarrollo rural. Disminuye la concentración de personas en las grandes ciudades y aumenta en las zonas más despobladas. Lo que lleva a un aumento de nivel de renta local. (Agudo Moreno, 2014)
- Inserción laboral. Aumentan las posibilidades de acceso al empleo para trabajadores con discapacidades físicas o movilidad reducida.

Al igual que en el caso de los empresarios y trabajadores, en cuanto al punto de vista social también existen desventajas:

- Reducción de ingresos económicos de otros negocios como hostelería y hospedaje o servicios como el transporte.
- Posible precarización de los empleos
- Reducción de la fuerza sindical debido a las dificultades de sindicalización de estos trabajadores.

Cuadro-resumen de las principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Nivel	Ventajas	Inconvenientes
Empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de costes 2. Aumento de la productividad 3.Reducción del absentismo y rotación laboral 4. Aumento de las posibilidades de contratación 5. Descentralización geográfica 6. Retención de talento y personal cualificado 7. Reducción de factores externos 8. Mejora imagen empresarial 9. Horarios flexibles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión inicial elevada 2. Pérdida de control sobre trabajadores 3. Dificultad para trabajar en equipo 4. Inseguridad y riesgos de confidencialidad 5. Dificultad de control de seguridad e higiene
Trabajador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de tiempo y costes 2, Mayor autonomía 3. Posibilidad de conciliación laboral y familiar 4. Ampliación de las posibilidades de trabajo 5. Elección del entorno de trabajo 6. Flexibilidad horaria 7. Reducción del nivel de estrés 8. Seguir trabajando en caso de desastres naturales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de relaciones personales 2. Menor acceso a recursos necesarios 3. No contar con espacio adecuado 4. Gastos (electricidad, calefacción...) 5. Menores perspectivas de promoción 6. No garantías de seguridad y salud 7. Desvinculación de la vida familiar y laboral 8. Aumento de las horas trabajadas 9. Horas extraordinarias no pagadas
Sociedad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disminuye contaminación, mejora del medio ambiente 2. Mejora en redes e infraestructuras tecnológicas 3. Desarrollo rural 4. Inserción laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de ingresos económicos de otros negocios 2. Precarización de los empleos 3. Reducción de la fuerza sindical

Fuente: elaboración propia

5.4 Teletrabajo y el COVID-19: Mención al Plan MECUIDA

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse a otras maneras de trabajar. El trabajo en remoto, que hasta el año 2020 ha sido una práctica minoritaria en España, ha alcanzado los niveles más altos de la historia.

A pesar de que el uso de las nuevas tecnologías se ha disparado en los hogares españoles en los últimos años, el porcentaje de personas que trabajaban desde casa estaba por debajo de la media europea.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2019, las personas que trabajaban normalmente desde casa alcanzaban el 4,8% y las personas que trabajaban desde casa ocasionalmente llegaba al 3,5%.

A pesar de que el teletrabajo ha ido cobrando importancia con los años estos porcentajes eran bajos comparados con otros países de la Unión Europea como por ejemplo Países Bajos (14%), Finlandia (13,3) y Luxemburgo (11%). (Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística, 2020)

Debido al brote de Coronavirus que la OMS calificó como pandemia en marzo de 2020 (OMS, 2020) el Gobierno español decretó el estado de alarma con el fin de garantizar la protección de la salud de los ciudadanos.

Ello provocó el confinamiento de los ciudadanos y el cierre de las actividades no esenciales, por lo que gran parte de la población no podía acudir a su trabajo.

El Producto Interior Bruto (PIB) de la economía española ha sufrido una de las mayores caídas de su historia, siendo el impacto de la crisis muy negativo sobre el empleo y con una fuerte reducción de las afiliaciones a la Seguridad Social con una utilización intensiva de los ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo).

Con ello, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 estableció el carácter preferente del trabajo en remoto, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas en la medida de lo posible. Se trata de una norma excepcional cuyo objetivo es garantizar que la actividad empresarial se reanude con normalidad tras la situación.

De esta manera el teletrabajo se instalaba en España como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia en un contexto legal con la casi total ausencia de

regulación específica, ya que, esta no entró en vigor hasta 13 de octubre de 2020 (BOE, 2020) lo que distorsionaba la relación laboral entre empresa y trabajador.

A pesar de instalarse el teletrabajo como modalidad preferente, esto acarrea consecuencias negativas a la hora de conciliar trabajo con el cuidado familiar, ya que, los centros educativos en todos sus niveles decretaron su cierre para reducir los contactos, asimismo, se decretaba la suspensión de la actividad de los centros de atención diurna de servicios sociales como centros de día para personas mayores, para personas con diversidad funcional, personas con enfermedades mentales etc.

El cierre de todos estos servicios tenía un impacto muy fuerte sobre las personas trabajadoras que también son madres, padres o cuidadores.

El trabajo a distancia en el domicilio y la atención y cuidado de menores y personas dependientes al mismo tiempo son dos realidades que son difíciles de compatibilizar.

De esta manera, no solo los trabajadores que podían seguir prestando sus servicios de manera presencial en actividades que se consideraban esenciales si no también los teletrabajadores serán los que necesiten medidas de conciliación para poder realizar ambas actividades.

Para ello, el Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en su artículo sexto establece el derecho de adaptación de jornada y/o reducción de la misma.

Hoy en día este artículo se conoce como “Plan MECUIDA” (art.6 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).

El artículo en cuestión reconoce *“acceder a la adaptación de la jornada y/o reducción de la misma en los términos previstos, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19”* para ello, las personas que quieran acceder a este tipo de adaptación o reducción de jornada debía ser trabajador por cuenta ajena y tener deber de cuidado del cónyuge o pareja de hecho así como familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

Las denominadas *“circunstancias excepcionales”* son:

- a) Cuando la presencia de la persona trabajadora sea necesaria para el cuidado de alguna de las personas anteriormente indicadas por razones de edad, enfermedad o discapacidad
- b) Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos
- c) Cuando la persona que se hubiera encargado hasta el momento de dicho familiar no pudiera seguir haciéndolo por causas relacionadas con el COVID-19.

Se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores y debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa en caso de que sean varias las personas que vayan a acceder al mismo.

También es importante destacar que según el Real Decreto-ley se trata de un derecho, a diferencia del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a *“solicitar las adaptaciones y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia”*.

En este caso se reconoce el derecho al acceso de la reducción y adaptación, no el derecho a solicitarlo.

Entendemos así, que, si el trabajador argumenta la justificación de su extraordinaria adaptación de jornada y en caso de que sea razonable y proporcionada, la empresa no debería poner impedimento alguno. Además, el artículo dice que la empresa y trabajadores deben hacer lo posible para llegar a un acuerdo, así pues, no caben negativas infundadas para que se oponga al ejercicio del derecho. (Piñar, 2020)

En el apartado segundo del mismo artículo se establece que el derecho a la adaptación de la jornada, siempre que se cumplan los requisitos señalados podrá referirse *“a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado”* y esto podrá consistir en:

- Cambio de turno, centro de trabajo, funciones o cualquier otro cambio de condiciones que estuvieran disponibles en la empresa

- Alteración de horario
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada

En el apartado 3º del artículo (derecho a la reducción especial de la jornada) se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores salvo por algunas diferencias:

- Que el preaviso del trabajador sea de 24 horas y no de 15 días
- La reducción de la jornada podrá alcanzar el 100% si resulta necesario
- En el supuesto del artículo 37.6 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores *“Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”* en este caso no será necesario que el familiar que requiere atención no desempeñe actividad retribuida.

En el artículo cuarto de la presente ley se establece que en caso de que la persona trabajadora ya se encontrara disfrutando de alguno de los derechos previstos del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, podrá renunciar temporalmente a él o podrá modificar los términos de su disfrute siempre y cuando se cumplan los requisitos anteriormente mencionados.

A pesar de que estas medidas sean de carácter temporal y extraordinario ya ha sido extendido en dos ocasiones. En principio se preveía una duración de un mes desde su entrada en vigor, posteriormente el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020 prorrogó su vigencia. Así su vigencia real es hasta tres meses tras la finalización del estado de alarma.

5.5 Marco regulatorio actual: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Como hemos visto hasta la actualidad no ha existido en España una norma específica y suficiente que regulase el teletrabajo.

Debido a la pandemia causada por el COVID-19 y a las consiguientes restricciones impuestas para limitar los contagios se disparó el número de personas que debía trabajar desde casa, lo que obligó al Gobierno y los agentes sociales a llegar a un acuerdo para regular el teletrabajo.

Tras meses de negociaciones el Real Decreto-ley 28/2020 llega el 22 de septiembre de 2020 y entra en vigor 20 días más tarde, es decir el 13 de octubre de 2020.

En su exposición de motivos detalla que el objetivo de la norma es *“proporcionar una regulación específica, transversal e integrada en una norma sustantiva única”* que de respuestas a diversas necesidades equilibrando así el uso de las nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y llenando el vacío normativo existente.

Surge para regular fundamentalmente el *“teletrabajo”* aunque también comprende cualquier tipo de trabajo a distancia que se realice fuera del centro de trabajo de la empresa, por tanto, incluye todas las modalidades que conocemos de teletrabajo.

A pesar de surgir en un momento sanitario excepcional se trata de una *“norma permanente”* ya que la utilización del teletrabajo está creciendo de manera extraordinaria. Por ello, en su exposición de motivos detalla que no surge solamente *“como mecanismo eficaz para mantener la actividad empresarial y el empleo y para evitar los contagios durante la pandemia, sino que también surge por el “desarrollo de las tecnologías de información y al incremento del teletrabajo”*

En el artículo primero de la ley se establece el ámbito de aplicación en el cual se aplicará a aquellos que concurren con los requisitos descritos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores *“aquellos trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Se excluye, por tanto, a las personas que trabajen por cuenta propia o personal de la Administración Pública. (Disposición Adicional Segunda y Disposición Transitoria segunda) asimismo están excluidos los funcionarios públicos y personal de naturaleza estatutaria.

Se refiere expresamente al trabajo por cuenta ajena *“regular”*. Entendemos por trabajo a distancia regular, cuando *“se presente en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”*(Art.1). Esto es que las horas trabajadas en remoto sean por lo menos el 30% de la jornada durante un período de tres meses, lo que equivale a un día y medio a la semana. Este período podrá ser rebajado por convenios o acuerdos colectivos (Disposición Adicional Primera.2.).

En el artículo segundo del RDL se establecen las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial:

- a) *“Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*
- b) *“Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*
- c) *“Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”*

En este RDL es la primera vez que se hace una distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo, ya que, antes de la entrada en vigor de esta norma en el Estatuto de los Trabajadores solo se regulaba el trabajo a distancia.

La norma establece ciertas limitaciones a los contratos celebrados con menores y los contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje, ya que en este caso el trabajo a distancia solo podrá existir cuando se garantice un mínimo del 50% de la prestación de los servicios de manera presencial. (Art.3)

El artículo cuarto establece la equiparación de derechos de los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales.

Con carácter general se establece que *“las personas que desarrollan el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicio en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”* (Art 4.1 párrafo primero) y no sufrirán perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales y sin distinción de que se trate de trabajo a distancia parcial o total.

Asimismo, *“las empresas están obligadas a evitar y prevenir cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia”* (Art.4.3)

A lo largo del artículo cuarto la ley establece la prohibición de discriminación en las siguientes condiciones:

- Retribución
- Tiempo de trabajo
- Estabilidad en el empleo, formación (Art.9) y promoción profesional (Art. 10)
- Por razón de sexo (art 4.3) y en cuanto a *“aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”* (Art 4.4)
- Conciliación y corresponsabilidad, *“incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”*

El artículo 5 del RDL está dedicado a la voluntariedad. Viene a establecer en el primer punto que el trabajo será voluntario para ambas partes y será obligatorio la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, además *“podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior”*(Art. 5.1.)

Además, la norma reafirma la voluntariedad en el punto segundo ya que deja claro que *“la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia... no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral”*

La modalidad del trabajo a distancia es voluntaria tanto para la empresa como para el trabajador excepto en los casos de las *“víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo”* que tendrán *“derecho a realizar su trabajo total y parcialmente a distancia”* siempre en la medida de lo posible. (Disposición final tercera. Modificación del artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.)

Por último, en el punto tercero del RDL establece que *“la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora”*. Esto se ejercerá en los términos establecidos en la negociación colectiva.

A pesar de que el trabajo a distancia según el RDL es voluntario para ambas partes, el Gobierno con el fin de garantizar el mantenimiento de la actividad productiva estableció el carácter preferente del trabajo a distancia según el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Así, si la actividad empresarial se mantenía gracias al teletrabajo y este debía aceptarse, con ello la voluntariedad del trabajo a domicilio se quebraba, ya que era obligatorio debido a estas medidas excepcionales. (Sala Fraco,2020)

En los artículos siguientes se establece la formalización del acuerdo de trabajo a distancia, su contenido y las modificaciones del acuerdo (Art 6, 7 y 8)

En cuanto a la formalización del acuerdo (Art. 6):

- Deberá realizarse por escrito y antes de que inicie el trabajo a distancia (Art.6.1)
- La empresa deberá entregar una copia a la representación legal de los trabajadores a distancia en un plazo no superior a diez días y posteriormente se remitirá a la oficina de empleo. (Art.6.2)

En cuanto al contenido (Art.7) aparece un listado que se resume de la siguiente manera:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas, así como consumibles y elementos muebles necesarios. (Art.7.a)
- Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por la prestación de servicios. (Art.7.b)
- Horario (Art.7.c) y distribución de horas entre el trabajo presencial y trabajo a distancia (si lo hubiere). (Art 7.d)
- Centro de trabajo al que está adscrito el trabajador (Art.7.e) y lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador (Art.7.f)
- Medios de control empresarial (Art.7.h)
- Procedimientos a seguir en caso de producirse fallos técnicos (Art.7.i)
- Instrucciones dictadas por la empresa y la representación legal de los trabajadores en materia de protección de datos (Art.7.j) y sobre la seguridad de la información (Art.7.k)
- Duración del acuerdo (Art.7.l)

En cuanto a las modificaciones del acuerdo (Art.8):

- Las modificaciones de las condiciones se realizarán por acuerdo entre el empresario y el trabajador (Art.8.1)
- Las personas que teletrabajan desde el inicio de su contrato tendrán prioridad a la hora de pasar a una modalidad presencial y será la empresa quien avise a estos trabajadores de la vacante disponible (Art.8.2)

- Los convenios colectivos podrán establecer otros mecanismos o criterios por los que el trabajador cambie de modalidad contractual o en cuestiones relacionadas con promoción, formación o estabilidad en el empleo (Art.8.3)

El capítulo siguiente (Capítulo III) establece los derechos de los trabajadores a distancia, junto con los del artículo 4 añade los derechos de:

- a) Formación (Art.9) y promoción (Art 10). Estas acciones se desarrollarán en términos equivalentes a los de los trabajadores presenciales. El artículo 9.2 establece que la empresa deberá garantizar la formación necesaria cuando se produzcan cambios.
- b) En cuanto a los derechos de compensación económica, el trabajador tendrá derecho a la dotación y mantenimiento de medios equipos y herramientas (Art.11.1) y se garantizará la atención por parte de la empresa en caso de que surjan dificultades técnicas (Art.11.2). Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono y compensación de gastos relacionados con equipos herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad (Art.12.1)
- c) Refiriéndose al tiempo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la flexibilidad de horario según lo establecido en el acuerdo (Art.13). Además, el registro del horario será según lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (Art.14)
- d) En cuanto a la prevención de riesgos laborales, las personas que trabajan a distancia tienen una protección en materia de seguridad y salud en el trabajo según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Art.15)

En el caso de los trabajadores a distancia se tendrá mayor atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, asimismo la distribución de la jornada y garantía de los descansos y desconexiones. (Art. 16.1). La empresa será la encargada de obtener la información acerca de los riesgos a los que está expuesto el trabajador (Art.16.2)

- e) En cuanto a los derechos relacionados con el uso de medios digitales, el artículo 17.1 establece el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales. Además, la empresa “no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora” (Art.17.2) y

“deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad” (Art.17.3)

En cuanto al derecho a la desconexión digital se establece según los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (Art.18.1). La empresa *“elaborará una política interna dirigida al personal incluidos directivos, en la que definirán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y a la sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. En particular se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia” (Art.18.2)*

- f) En cuanto a los derechos colectivos, las personas que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que los que lo hagan presencialmente (Art 19.1).

“La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales” (Art 19.2)

Se deberá garantizar que las personas que trabajan a distancia puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal en defensa de sus intereses laborales (Art 19.3)

En cuanto a las obligaciones de las personas trabajadoras a distancia:

- a) Deberán cumplir las instrucciones empresariales en cuanto a la protección de datos (Art.20.1) y sobre seguridad de la información (Art.20.2)
- b) Deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso de los equipos informáticos (Art.21)
- c) La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia para verificar que el trabajador cumple con sus obligaciones laborales (Art 22)

En todo caso la negociación colectiva podrá establecer otros criterios en cuanto a las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral, la duración máxima del trabajo a distancia, jornada mínima presencial en el trabajo, un porcentaje de referencia inferior al fijar en el RDL a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad y otras cuestiones que considere necesario regular.

CONCLUSIONES

Como hemos visto el teletrabajo puede aportar grandes ventajas para la organización si esta modalidad se desarrolla de manera adecuada de tal forma que beneficie tanto a empresas y trabajadores.

España ya cuenta con ciertos problemas en el mercado laboral como precariedad laboral, riesgo de pobreza salarial, tasas de temporalidad etc. Debido a la pandemia producida por el COVID-19 se le añaden nuevos desafíos como la paralización de la actividad para reducir los contagios entre las personas.

Para mantener ciertas actividades, reducir o evitar el mayor número posible de Expedientes de Regulación de Empleo (ERTE) y evitar grandes pérdidas empresariales con el objetivo de mantener la economía, el trabajo en remoto aparece como solución a toda esta serie de problemas.

Sin embargo, el teletrabajo que se ha exigido estos últimos meses ha sido rápido, masivo y en ocasiones mal planteado, ya que, los trabajadores y las empresas no estaban preparados para realizar el trabajo a domicilio, por lo que no ha habido una adecuación correcta a esta modalidad.

Las empresas apenas han tenido el tiempo suficiente para adaptarse a la situación y con ello dar la formación a sus trabajadores para realizar el trabajo de manera correcta.

Los trabajadores se vieron trabajando desde casa careciendo de recursos necesarios como herramientas informáticas, equipos o programas y una planificación adecuada para habituarse a esta modalidad. Además, se sumaban problemas en cuanto a la conciliación, ya que las personas dependientes de los trabajadores se encontraban en el mismo espacio y tiempo en el que estos debían trabajar. Asimismo, la jornada laboral se convertía en mas larga de lo habitual, realizando horas extraordinarias sin tiempos de descanso ni apenas desconexión digital.

Por todas estas cuestiones el “*teletrabajo del confinamiento*” no está bien planteado y para aspirar a un “*teletrabajo ideal*” se deben proponer ciertos retos a cumplir tanto por las empresas como por los trabajadores.

Así, para corregir todos los errores producidos en el teletrabajo impuesto por la pandemia debe existir una gestión del tiempo del trabajador, es decir, se debe distinguir el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. La jornada laboral no debe alargarse mas de lo indicado,

para ello se deben evitar las reuniones, las llamadas telefónicas o videollamadas fuera del horario establecido respetando con ello los tiempos de descanso y garantizando la desconexión digital.

Esta modalidad de trabajo debe ofrecerse a todos los trabajadores con posibilidad de hacerlo a distancia, es decir, no solo a las personas que necesiten conciliar la vida familiar y laboral sino para todos los trabajadores independientemente de la situación familiar que tenga el trabajador.

Para realizar un trabajo adecuado la empresa debe proporcionar todos los materiales informáticos que se necesite, asimismo, hacerse cargo de los gastos derivados del uso de estos quipos o herramientas.

Se debe garantizar una formación de riesgos laborales que pueda sufrir el trabajador en casa, ya que, a veces ni los propios trabajadores son conscientes de los riesgos psicosociales o ergonómicos que pueden padecer.

Para que en la sociedad exista un *“teletrabajo ideal”* tanto las empresas y trabajadores deben trabajar en ello generando mayor confianza entre ellos sin que ninguna de ambas partes se lucre a costa de la otra. A pesar de todo, se mantiene una elevada incertidumbre que dependerá de la evolución de la pandemia.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002). Unión Europea.
Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- Agudo Moreno, M.J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de gestión de Información 4*, p.172-187 ISSN 2253-8429
- Barnés G.H. (30 de abril de 2020). ¿El teletrabajo funciona bien o se está matando la gente a trabajar? El Confidencial. *Recuperado de:* https://www.elconfidencial.com/espana/2020-04-30/teletrabajo-funciona-gente-mata-trabajado_2572312/
- Cañadas Sánchez. F.J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico laboral*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Andalucía, España.
- Instituto Nacional de Estadística. (febrero, 2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. *Recuperado de:* https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- Larrea Gayarre. J.M. (1996). *La implantación del teletrabajo*. Bilbao, España.
- López Belaguer, M. (17 de julio de 2020). Los derechos de conciliación en la crisis del Covid-19. *Revista de Jurisprudencia*. *Recuperado de:* <https://elderecho.com/los-derechos-de-conciliacion-en-la-tesis-del-covid-19>

- Martín Pozuelo, A. Todolí Signes, A. Sala Franco, T. El teletrabajo. *Recuperado de:* <https://biblioteca-tirant-com.umbral.unirioja.es/cloudLibrary/ebook/info/9788413781297>
- Muñoz, A. Amórtegui, V. Esguerra, G. (2018). El teletrabajo. *Justicia Juris, Volumen (14)*, p. 25-31
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 177. 20 de junio de 1996 sobre el trabajo a domicilio. *Recuperado de:* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177:NO
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación N°184. 20 de junio de 1996 sobre el trabajo a domicilio. *Recuperado de:* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO::P12100_ILO_CODE:R184
- Piñar Real, A. (14 de junio de 2020). La conciliación en tiempos de Coronavirus: del Plan MECUIDA al futuro que nos aguarda [Blog post]. Hay Derecho. *Recuperado de:* <https://hayderecho.expansion.com/2020/06/14/la-conciliacion-en-tiempos-de-coronavirus-del-plan-mecuida-al-futuro-que-nos-aguarda-hacia-el-derecho-a-la-conciliacion-como-nuevo-derecho-fundamental/>
- Quintanilla, Navarro, R.Y. (2017).El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *El futuro del trabajo que queremos. Volumen (II)*, p. 107-122.
- 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. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255

- 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. Madrid, 17 de marzo de 2020, núm. 73
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar economía y empleo. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 21 de abril de 2020, núm. 112
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 22 de septiembre, núm. 25
- Sánchez, R. (2015). *Teletrabajo y conciliación* (Trabajo fin de grado). Universitat Rovira I virgili, Tarragona, España.
- Suñé Llinás, E. (1998). El teletrabajo. *Informática y derecho: revista iberoamericana de derecho informático. Volumen (I)* p 585-610
- Thibault. J, Briz. J.L, Fandos, J.L, Álvarez J. (1998). El teletrabajo. *Acciones e investigaciones sociales. Volumen (8)*. P. 201-234