



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

AUTOR

SERGIO SERRATO RUBIO

TUTOR

JUAN CARLOS REDONDO GAMERO

TITULACIÓN

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2020-2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 JUSTIFICACIÓN	2
1.2 PARTES DEL TRABAJO	3
2. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	4
2.1 ANTECEDENTE DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA: EL TRABAJO A DOMICILIO.....	4
2.2 COMPARACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.....	5
2.3 COMPARACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL	8
3. NORMATIVA.....	10
3.1 REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO	10
3.2 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	11
3.3 LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	13
3.4 REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE	15
4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA	25
5. ESTADÍSTICAS SOBRE EL TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA.....	29
5.1 ANTES DE LA PANDEMIA EN ESPAÑA	29
5.2 DESPUÉS DE LA PANDEMIA EN ESPAÑA.....	31
5.3 COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES DE LA UE.....	35
6. SITUACIONES ANALIZADAS POR LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA.....	37
7. CONCLUSIÓN.....	40
8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA.....	42
8.1 BIBLIOGRAFÍA.....	42
8.2 WEBGRAFÍA	42
8.3 JURISPRUDENCIA	43
9. LEGISLACIÓN CONSULTADA.....	44

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos en una sociedad realmente muy cambiante, marcada por la rápida y constante evolución de la tecnología. Centrándonos en el ámbito del trabajo, se ve claramente reflejada esta evolución, dando lugar a nuevas formas de organizar el trabajo, sin la necesidad de que los trabajadores tengan que permanecer en el tradicional puesto de trabajo y en diferentes avances hacia una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

En este contexto, están apareciendo nuevas técnicas organizativas mucho más flexibles que las existentes hasta la fecha, como lo es el teletrabajo, pero debemos decir que todos estos cambios que se producen deben de ir de la mano de una normativa evolutiva y cambiante, que se adapte a las condiciones de igualdad para estos novedosos trabajadores.

Señalar que estas nuevas herramientas nos proporcionan unas formas de trabajar que no conocíamos hasta la fecha pudiendo ser la solución para los problemas que nos toca vivir en la actualidad. Sin embargo, también debemos decir que puede peligrar todo lo conseguido gracias a la lucha obrera, por lo que deberemos de ser cautos y conseguir una implementación del teletrabajo responsable y respetuosa con los derechos y libertades de los trabajadores.

El **objetivo** de este trabajo fin de grado es ver y analizar todos los temas relacionados con el teletrabajo y el trabajo a distancia, y una vez vistos y analizados poder sacar una conclusión y, por lo tanto, una opinión personal sobre el tema escogido.

1.1 JUSTIFICACIÓN

Los motivos que nos han hecho elegir este tema como trabajo fin de grado son varios.

En **primer lugar**, la curiosidad que nos genera poder analizar una forma de contratación emergente, y con cada vez mayor número de trabajadores que la utilizan, sobre todo este último año debido a la pandemia mundial que desgraciadamente nos está tocando vivir.

En **segundo lugar**, la oportunidad de poder analizar la nueva normativa que lleva menos de un año vigente, desde 22 de septiembre de 2020, y poder compararla con la que estaba anteriormente para ver como se ha ido adaptando a las circunstancias, en conclusión, observar las evoluciones del Real Decreto-Ley del 2012 (Antiguo Real Decreto-Ley) con el Real Decreto-Ley de 2020 (Nuevo Real Decreto-Ley), en este

apartado también hablaremos sobre el Estatuto de los Trabajadores, más concretamente del artículo 1.5 y del artículo 13 del mismo, y también expondremos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, centrándonos en los apartados que estén relacionado con el tema principal que nos precede.

En **tercer lugar**, tener la ocasión de analizar tanto las ventajas como las desventajas que tiene el teletrabajo y examinar las estadísticas sobre la evolución que ha tenido antes, durante y después de la pandemia del Covid-19 en España y poder compararlo con otros países de nuestro entorno.

Por último, poder extraer una conclusión sobre el tema escogido y poder dar mi opinión personal acerca del tema gracias a toda la información recopilada.

1.2 PARTES DEL TRABAJO

Hemos considerado dividir este trabajo en diferentes apartados.

En **primer lugar**, hemos querido saber el antecedente del teletrabajo y el trabajo a distancia y por supuesto, la diferencia que hay entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, y posteriormente comparar los dos anteriores con el trabajo presencial.

En **segundo lugar**, nos hemos centrado en la normativa, tanto en la antigua como en la nueva para poder observar la evolución de la propia normativa con el paso de los años y al fin de cuentas como se ha ido adaptando a las circunstancias actuales que estamos viviendo.

En **tercer lugar**, nos gustaría sacar tanto las ventajas como las desventajas que tiene el teletrabajo/trabajo a distancia para poder obtener unas conclusiones más claras y precisas posteriormente.

En **cuarto lugar**, examinaremos las estadísticas del teletrabajo antes, durante y después de la pandemia del Covid-19 en España y continuaremos con la comparación de esas estadísticas con las de otros países europeos.

En **quinto lugar**, analizaremos las sentencias más importantes sobre el tema principal del trabajo fin de grado, con la finalidad de observar donde surgen más problemas y como lo solventan los tribunales.

En el **sexto y último apartado**, razonaremos las conclusiones que hemos podido obtener gracias al análisis y estudio que hemos realizado anteriormente sobre el tema principal de trabajo final de grado.

2. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

En este apartado se va a realizar un análisis de los cambios que han ido surgiendo en las relaciones laborales, para que dicho análisis tenga una forma más precisa y clara lo realizaremos de forma cronológico.

Empezaremos con el **trabajo a domicilio** (Siglo XIX) que fue el precursor, continuaremos tanto con el **teletrabajo** como con el **trabajo a distancia** (Siglo XX), teniendo estos últimos algunas particularidades.

Para finalizar este apartado compararemos tanto las similitudes como las diferencias más destacas entre el **teletrabajo/trabajo a distancia** con el **trabajo presencial**.

2.1 ANTECEDENTE DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA: EL TRABAJO A DOMICILIO

Podemos entender el **trabajo a domicilio** como la forma de realizar la prestación de un servicio que estaba asociada a la elaboración de trabajos manuales, artesanos o realizados con pedales, motores de gas o vapor que eran propios del modelo industrial del siglo XIX.

Tradicionalmente se definía de la siguiente manera, *“El realizado por una persona, en su morada u otro lugar libremente elegido por ella, sin vigilancia de aquélla por cuenta de la cual trabaja ni de representante suyo y de la que recibe retribución”*.¹

La dependencia (*“sin vigilancia”* por parte del empresario) era el **elemento clave** para identificar este tipo de prestación.

Las **características** que se le asociaban a este tipo de trabajo eran la precariedad, que formaba parte de la economía sumergida y la inseguridad jurídica que tenía.

La **consolidación del trabajo a domicilio como forma productiva** fue a través de la aparición y el desarrollo de la industria de la confección (Segunda mitad del siglo XIX)

Como **momento histórico** de esta modalidad podemos hacer referencia al sector textil catalán, se trataba de trabajos próximos al círculo familiar, y en muchos casos vinculados en un entorno rural.

¹ Art. 6 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944

Añadir que en la Comunidad Autónoma de Andalucía todavía existen pequeñas localidades, donde un sector muy importante de la población se dedica a producir artesanalmente bolsos, monederos, en definitiva, todo tipo de accesorios fabricados con piel. También podemos mencionar otro sector como es el de los calzados situado en Alicante o Valencia.

Por lo tanto, podemos decir que todavía se realizan **contratos de trabajo a domicilio** estos se entienden como la prestación de servicios que se realizan en el domicilio o en el lugar libremente elegido por el trabajador y sin vigilancia de la empresa, por lo tanto, solo se requiere la entrega de la tarea pedida.

2.2 COMPARACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Etimológicamente, la palabra **teletrabajo** viene de la unión entre “*telou*” procedente del griego y “*tripale*” procedente del latín, que significan lejos y trabajar respectivamente.

Podemos encontrar diferentes definiciones acerca del **teletrabajo** como, por ejemplo.

“Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnología de la información”.²

“Es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”.³

“Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.⁴

“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 los mismos de forma regular”.⁵

² NILES, J.: *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California: Jala International, 1973.

³ BLANPLAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995, pág. 8.

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁵ Acuerdo Marco Europeo, 2002.

*“Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”.*⁶

Podemos observar que cada vez la definición de **teletrabajo** es más completa y detallada.

Vamos añadir una última definición, pero esta vez se va a centrar en el **trabajo a distancia**, *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el Domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.*⁷

Una vez hemos visto tanto definiciones de **teletrabajo** como definiciones de **trabajo a distancia** podemos sacar nuestras propias definiciones y características.

Entendemos por **trabajo a distancia** como aquella actividad laboral que se ejecuta 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, ejecutada de forma permanente o temporal, continua o discontinua, todo ello sin supervisión por parte de la empresa.

Por lo tanto, el trabajador/a realizará sus funciones desde el lugar elegido libremente por él/ella (normalmente es el domicilio), y esto conlleva a que no se encuentre bajo la vigilancia directa del empresario. Decir que este tipo de trabajo tiene un carácter regular.

La empresa se puede hacer responsable de la entrega de los equipos de trabajo, aunque si estos son propiedad del trabajador, dichos gastos se contemplaran en el cobro de sus servicios.

Por último, añadir que en ocasiones el uso de equipos informáticos no es tan importante, por ejemplo, un artesano no tiene la necesidad de ningún tipo de **Tecnologías de la Información y la Comunicación** (TIC) para realizar su actividad ni para la supervisión de dicha actividad laboral.

Entendemos por **teletrabajo**, como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), puede

⁶ Unión Europea, más concretamente la Comisión Europea

⁷ Estatuto de los Trabajadores (ET), Artículo 13.1 (Texto original).

realizarse desde el lugar que prefiera el trabajador (normalmente será en el domicilio).

El **teletrabajo** sí que tiene un mayor control por parte de la empresa, respecto al Trabajo a Distancia.

Decir que **la comunicación que hay entre la empresa y el trabajador puede ser de dos formas:**

- **“Off line” o desconectado**, cuando el trabajador, recibe unas instrucciones iniciales de las tareas que debe de realizar y desarrolla su actividad sin enlace directo telemático con la empresa. Una vez finalizada la tarea la hace llegar a la empresa a través de mensajería o forma telemática. Está concede una mayor autonomía al trabajador, ya que no existe control continuo por parte de la empresa.
- **“On line” o conectado**, cuando el trabajador hace uso de las TICs para recoger las indicaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo, puede existir diferentes tipos de comunicación entre la empresa y el teletrabajador, la unidireccional o la bidireccional o interactiva, la más utilizada, ya que permite la interacción continua entre el empresario y el trabajador, esto provoca que tanto el control como las directrices del empresario se lleven a cabo en tiempo real.

También decir que los equipos informáticos con los que desarrollar la actividad deben proporcionarlos las empresas y el trabajador debe ser responsable de ellos (en su uso y en su conservación) y en el caso de que el trabajador use sus propios equipos informáticos, la empresa deberá compensar la totalidad del gasto.

Por último, decir que será imprescindible que tenga conexión a internet, que existen **diferentes modalidades de teletrabajo** como son el **teletrabajo domiciliario** (Cuando el empleado siempre trabaja desde su domicilio), el **teletrabajo móvil** (Cuando el empleado trabaja unos días desde la oficina y el resto de la jornada desde su domicilio) y el **telecentro** (Cuando el teletrabajo se efectúa desde un lugar designado por la empresa que no es el domicilio del empleado y tampoco la oficina central).

En este apartado hemos podido ver diferentes definiciones tanto del **teletrabajo** como del **trabajo a distancia**, a continuación, hemos podido realizar una definición de cada uno de ellos y poner las características principales que tienen, dándonos de una forma más clara las **similitudes** y **diferencias** que tienen entre ellos dos.

2.3 COMPARACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL

En este apartado veremos tanto las semejanzas como las diferencias que tienen los trabajadores que teletrabajan con los trabajadores que realizan su trabajo de forma presencial.

Los **teletrabajadores** y los **trabajadores que prestan servicios en la empresa de forma presencial** comparten diferentes aspectos entre los que destacan los siguientes:

- Ambos deben **cumplir las disposiciones y normas establecidas** por la empresa.
- Podrán **prestar servicios** tanto a **tiempo parcial** como a **tiempo completo**.
- El **contrato** de los dos tipos se realiza de forma **escrita**.
- Ambos trabajadores **serán dados de alta o de baja** según corresponda.
- La **carga de trabajo** será de la **misma cantidad de tiempo**.
- Ambos trabajadores tendrán **derecho a la formación**.
- El **contrato** de ambos tipos **debe de contener determinada información**, como, por ejemplo, la jornada laboral, la remuneración, la modalidad del trabajo, las funciones a desempeñar, etc.
- La **prestación de servicios** en ambos casos **se realiza de una forma voluntaria**, es decir, por **decisión propia**, por ejemplo, cuando un trabajador haya sido contratado para prestar servicios presencialmente en el centro de trabajo y tenga lugar la posibilidad de teletrabajar, esta propuesta será aceptada voluntariamente tanto por parte del empresario como por parte del trabajador, por lo tanto, la decisión de teletrabajar no puede ser aceptada de manera unilateral, sino que, tanto el empresario como el trabajador deben estar de acuerdo. Añadir que se establece un plazo dentro del cual el trabajador que haya pasado a realizar sus servicios de forma telemática podrá volver a prestar dichos servicios de manera presencial si así lo requiere tanto el empresario como el propio trabajador.
- Ambos tipos de contratos pueden **ejercer el derecho de la negociación colectiva** y **el derecho de libertad sindical**, todo ello en las mismas condiciones que el otro. También tendrán **derecho a participar en la elección de los representantes de los trabajadores**, a pesar que el teletrabajador no preste servicios en la empresa de forma presencial.

Una vez vistas los aspectos más destacados que comparten tanto el **teletrabajo** como el **trabajo presencial**, veremos ahora las **diferencias** entre ambos tipos de trabajadores, los cuales podemos destacar los siguientes:

- El **teletrabajador** puede **percibir una compensación económica** por prestar servicios desde casa con el fin de **compensar los gastos** ocasionados por dicho motivo. (Utilización de dispositivos informáticos propios del trabajador)
- Cuando se produce un **accidente de trabajo**, en el caso de los **teletrabajadores** será **más complicado determinar si realmente se trata de un accidente de trabajo o no**.
- El **teletrabajador** tendrá que tener una **red de telecomunicaciones** que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio o lugar de trabajo de este.
- El **teletrabajador** puede ver **reducido su derecho a la promoción** debido a que no pasa tiempo en la empresa.
- El **teletrabajador** tendrá **mayor facilidad** para llevar una **vida sedentaria** que un trabajador presencial.

En resumen, el **teletrabajador** y el **trabajador presencial** tienen, generalmente, los mismo derechos y deberes, aunque debemos de decir que en determinados aspectos el teletrabajador ve reducido sus derechos (como en el derecho a la promoción).

3. NORMATIVA

En este apartado hablaremos tanto de la normativa del **Real Decreto-Ley 3/2012, de 6 de julio** donde se llevó a cabo una reforma laboral con el fin de lograr una mayor flexibilidad para las empresas, como de la normativa laboral del **Estatuto de los Trabajadores**, enfocándonos en los artículos que más se centren en el tema principal del trabajo, estos artículos serán tanto el **Art. 1.5 ET** como el **Art. 13 ET**, también nos centraremos en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Por último, y para terminar con el apartado de la normativa, expondremos como se regula actualmente el **teletrabajo** y el **trabajo a distancia**, ya que todo lo que hayamos explicado hasta el momento en este apartado era como se regulaba anteriormente.

El nuevo **Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre**, pretende establecer una norma única para regular todas las **modalidades del trabajo a distancia**.

3.1 REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO

Esta reforma laboral supuso un cambio en todas las contrataciones, y por supuesto la del teletrabajo no se iba a quedar fuera.

El **Real Decreto-Ley 3/2012** pretende impulsar la contratación y nuevas formas de desarrollo de la actividad profesional con el fin de mejorar los problemas socioeconómicos sufridos por España debido a la recesión.

En el **Real Decreto-Ley 3/2012**⁸, y más concretamente en el **artículo 6** donde se regula el trabajo a distancia y se hace referencia a la localización de este.

La legislación lo ubica específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, del cual hablaremos más adelante.

Podemos afirmar que la legislación pertinente surgió de una necesidad urgente provocado por las mejoras tecnológicas que han producido un aumento del número de personas que deciden realizar su trabajo de forma telemática.

⁸ «BOE» núm. 162, 7 de julio de 2012.

3.2 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Dentro de esta normativa laboral encontramos diferentes artículos que están relacionados con el tema principal del trabajo.

En un principio encontramos el **artículo 1 ET**, éste nos habla sobre el **ámbito de aplicación**. Dentro de este Artículo nos centraremos en el **apartado 5**, donde podemos encontrar la definición de centro de trabajo, como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.⁹

Por esta razón se da mucha libertad a la hora de establecer el puesto de trabajo al trabajador, ya que no es necesario que sea su domicilio personal. Por ello podemos decir que el **teletrabajo** se puede identificar por su separación geográfica entre el lugar donde se lleva a cabo las funciones que tiene que realizar el trabajador y el lugar del centro de trabajo.

Existen más artículos que están relacionados con el tema que nos precede, en este caso es el **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores**¹⁰, donde se nos indica que las personas que quieran trabajar de forma telemática tendrán que cumplir con los términos expuestos en el nuevo Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el cual desarrollaremos en el siguiente apartado.

Para poder visualizar mejor el cambio que ha tenido la legislación del tema principal de trabajo vamos a observar cómo estaba el **Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores**¹¹, en su texto original en fecha 24/10/2015, entrando en vigor a partir del 13/11/2015.

En el **primer punto** que nos encontramos dentro del Artículo 13 ET se indica que las actividades laborales deben de realizarse en un lugar diferente al del centro de trabajo, pudiendo ser tanto en el domicilio del trabajador como cualquier lugar que el trabajador escoja, siempre siendo no presencial su actividad en la empresa. Podemos decir, que el concepto de centro de trabajo se desvanece dando paso al lugar de trabajo.

⁹ Artículo 1.5 Ámbito de aplicación (ET)

¹⁰ Artículo 13. Trabajo a distancia (ET) (Última actualización) “Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.”

¹¹ Artículo 13. Trabajo a distancia (ET) (Texto original)

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

En el **segundo punto**, se observan las reglas sobre la contratación, este debe de realizarse de forma escrita, esto se realiza para que los trabajadores tengan una mayor garantía y tranquilidad a la hora de tomar la decisión de realizar su trabajo de forma no presencial en el lugar de trabajo, evitando por lo tanto algún tipo de engaño o fraude.

En el **tercer punto**, se centra principalmente en los diferentes derechos que tiene un trabajador que realiza su trabajo de forma digital, se garantiza que tengan los mismos derechos que los trabajadores que realizan sus funciones en el centro de trabajo de la empresa.

Tendrán derecho a las mismas retribuciones tanto por las mismas funciones como por las mismas categorías que se establezcan para el resto de los trabajadores.

Añadir que el empresario deberá de establecer una formación correcta para otorgarles las mismas opciones de promocionar profesionalmente que al resto de los trabajadores, el empresario también tendrá que informar de los puestos de trabajos vacantes para desarrollarlos en el propio centro de trabajo a los trabajadores a distancia para garantizar su derecho de movilidad y promoción.

El trabajador a distancia tiene que tener los mismos derechos y oportunidades que el resto de empleados de la empresa para promocionar profesionalmente dentro de esta.

Por lo tanto, el trabajador a distancia tiene que tener los mismos derechos y oportunidades que el resto de empleados de la empresa para promocionar profesionalmente dentro de esta.

En el **cuarto punto**, se aprecia el derecho que tienen los trabajadores a distancia a la protección en materia de seguridad y salud, este derecho está regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de esta Ley hablaremos en el apartado siguiente, desarrollando los apartados más importantes.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

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

En el **quinto y último punto**, se nos indica que los trabajadores a distancia tendrán el mismo derecho de ejercer la representación colectiva que cualquier otro empleado, el cual preste sus servicios en el centro de trabajo.

Los trabajadores a distancia tienen derecho, por tanto, a ser parte de las negociaciones e incluso a presentarse para ser elegido como representante de los trabajadores, así como para elegir a sus representantes.

Como hemos podido observar las medidas que hemos ido citando son medidas que principalmente lo que pretenden es conseguir una igualdad entre los trabajadores, siendo indiferente cual es su lugar de trabajo, ya que estamos en una etapa donde los servicios laborales de los trabajadores se están realizando fuera del centro de trabajo.

3.3 LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dentro del tema de la normativa cabe nombrar **la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**¹², su **objetivo principal** es obligar al empresario a mantener la seguridad del trabajador en todo momento, aunque esté realizando su trabajo fuera del centro de trabajo.

Podemos decir que la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** no incluye implícitamente a los trabajadores a distancia, y observamos que en el **artículo 3**¹³ de esta Ley no se habla específicamente de este tipo de trabajadores, pero debemos de decir que tampoco los excluye ya que este artículo tiene un carácter universal para todo tipo de trabajadores.

Como comentábamos en el apartado anterior sobre el Estatuto de los Trabajadores, se busca la igualdad para todos los trabajadores como también dicta la Constitución Española, y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no va ser diferente.

Encontramos **obligaciones por parte del empresario** que debe de realizar, las encontramos en el **artículo 14**¹⁴ de esta Ley.

En este artículo podemos dilucidar el papel del empresario el cual debe garantizar la seguridad y salud del trabajador a distancia.

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

¹² «BOE» núm. 269, 10/11/2012.

¹³ Artículo 3. Ámbito de aplicación. (LPRL)

¹⁴ Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. (LPRL)

Para poder **garantizar esta seguridad y salud en el lugar de trabajo de cada trabajador**, será necesario que el empresario respete los pasos indicados en el **artículo 15¹⁵** de esta Ley, en este artículo se identifican los principios de la acción preventiva.

Vamos a seguir hablando sobre algunas cuestiones imprescindibles, que podremos encontrar en diferentes artículos de esta Ley.

Se deberá llevar a cabo **una evaluación de riesgos laborales**, lo encontraremos en el **artículo 4.7¹⁶** de esta Ley, este apartado está relacionado con el **artículo 25¹⁷** para poder averiguar las necesidades que tiene el empleado. Con estos dos artículos nos referimos a evaluar el puesto de trabajo, sustancias en contacto, el equipo de trabajo, estado de higiénico y salubre del lugar, todo lo nombrado anteriormente le corresponde al empresario asegurar que este todo en un estado óptimo.

Se deberá de realizar **una planificación de las actividades preventivas** que se van a llevar a cabo, en este caso, en el **artículo 15** y **artículo 16¹⁸** de esta Ley, deberemos de concretar un periodo determinado en el que se asignen una serie de recursos económicos y materiales necesarios para la coordinación de las actividades de prevención de riesgos laborales.

Se deberá llevar a cabo **la organización de recursos**, para ello el empresario deberá de asumir esa función o delegarla a uno o varios empleados para que lo hagan, o incluso contratar a un servicio de prevención externo. Esta última opción es la más aconsejable, ya que están realmente especializados en el tema.

Deberemos de hablar del **artículo 22¹⁹** de esta Ley, donde podemos ver específicamente **la vigilancia de la salud**, le recae la responsabilidad al empresario, este tiene que realizar un seguimiento de las actuaciones con la finalidad de asegurar en sus empleados una plena salud. Por lo tanto, el empresario tendrá la obligación de realizar una vigilancia periódica del estado de salud de sus empleados en función de los riesgos que tenga cada empleado en su trabajo.

Añadir que los trabajadores a distancia también tienen **derecho a recibir información y participar en las decisiones que se tomen en el tema de seguridad y salud en el trabajo**, podemos observarlo en el **artículo 18²⁰** de esta Ley.

¹⁵ Artículo 15. Principios de la acción preventiva. (LPRL)

¹⁶ Artículo 4. Definiciones.

¹⁷ Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

¹⁸ Artículo 16. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

¹⁹ Artículo 22. Vigilancia de la salud.

²⁰ Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

También tienen **derecho a recibir una adecuada formación** tanto teórica como práctica para poder realizar de una forma correcta su actividad laboral, tal y como se establece en el **artículo 19**²¹ de esta Ley.

Para ir finalizando con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberemos de hablar de las diferentes medidas para poder **evitar o reducir todos los posibles riesgos en el lugar de trabajo**, en este caso (Teletrabajo) la principal diferencia respecto a un trabajador presencial es el lugar donde se realiza el trabajo o actividad laboral.

Por ello, se tendrá que revisar todos los elementos del domicilio o lugar de trabajo para poder lograr la protección necesaria.

Se empezará por la estructura del edificio o local donde se desempeñe la actividad laboral, posteriormente se podrá entrar a revisar detalles más específicos como por ejemplo los suelos, barandillas, ventanas, puertas, medidas contra incendios, instalaciones eléctricas, etc. Todo ello para poder mantener la Seguridad del lugar.

Para concluir con el tema que nos precede hablaremos de los **equipos de protección individual**. En este caso los empleados tienen la obligación de ceder los correspondientes medios materiales protectores para asegurar la salud de sus empleados. En el caso de los trabajadores a distancia, las situaciones son menos habituales, pero sí que puede encontrarse algún caso concreto, en esos casos concretos la empresa deberá de llevar la correspondiente vigilancia del correcto uso del equipo de protección individual.

3.4 REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE

Todo lo que hemos visto anteriormente es como se regulaba el Trabajo a Distancia antes de que se aprobara el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, lo que han pretendido hacer al aprobar el nuevo Real Decreto-Ley 28/2020 es unificar todas las normas relacionadas con el tema del Trabajo a Distancia en una sola.

Por ello vamos a desglosar todo el Real Decreto-Ley 28/2020, para ver cómo se regula actualmente todo el tema del Trabajo a Distancia y gracias a los apartados anteriormente explicados veremos las diferencias y las semejanzas de cómo estaba regulado antes y como lo está ahora.

Vamos a identificar los apartados más importantes de esta normativa.

²¹ Artículo 19. Formación de los trabajadores.

Para empezar, expresar que esta normativa entra en vigor el día 13 de octubre de 2020, 20 días después de su publicación que fue el 23 de septiembre de 2020 (indicar que algunas disposiciones entraron en vigor el mismo día de su publicación)

En primer lugar, nos encontramos con su **ámbito de aplicación**²² el cual, está limitado para las personas que presten servicios de forma regular en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, entendiéndose como forma o carácter regular, aquel que se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de su jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

Decir que se incluyen **limitaciones** para la contratación de menores y en los contratos en prácticas, formación y aprendizaje.²³

Añadir que no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Podemos observar que se distingue en el Real Decreto-Ley 28/2020 entre **trabajo a distancia** y **teletrabajo**, ya que nos ofrecen la definición de estos dos y también añaden la definición de **trabajo presencial**.²⁴

Definen el **trabajo a distancia** como aquel que se realizan en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar de trabajo escogido por el trabajador.

Definen el **teletrabajo** como aquel que se realiza mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos, pero fuera del centro de trabajo de la empresa.

²² Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

²³ Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

²⁴ Artículo 2. Definiciones

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.

Y, por último, definen el **trabajo presencial** como aquel que se realiza en el propio centro de trabajo o lugar determinando por la empresa.

Se considera el Trabajo a Distancia como **voluntario**²⁵ y **reversible**²⁶, ya que ni la empresa puede imponerlo, ni tampoco el trabajador puede exigirlo.

No se consideran causas justificadas de la extinción de la relación laboral la negativa a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial o las posibles dificultades que puede tener para desarrollar la actividad laboral a distancia.²⁷

El acuerdo de trabajo a distancia se deberá de formular de **forma escrita** y se podrá realizar en **el contrato inicial o en un momento posterior**, pero siempre se deberá realizar antes que se inicie el trabajo a distancia. Decir también que **la empresa deberá entregar en un plazo no superior a diez días** desde su realización a la representación legal de las personas trabajadoras **una copia** de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.²⁸

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

²⁵ Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

²⁶ Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

²⁷ Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia

2. 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 que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

²⁸ Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Nos encontramos en el **artículo 7²⁹** con un **detallado contenido mínimo que debe de tener el acuerdo de trabajo a distancia**.

Podemos destacar algunos de los **contenidos mínimo que deben de aparecer en el acuerdo de trabajo a distancia** como, por ejemplo: los gastos, el horario de trabajo, la distribución que va a tener entre trabajo presencial y a distancia, el lugar de trabajo a distancia escogido por el trabajador, los medios de control empresarial de la actividad, la duración del contrato, etc.

Pasamos al **Capítulo III** del Real Decreto-Ley 28/2020 que se trata de los **Derechos de las personas trabajadoras a distancia** donde se enuncian una serie de derechos que tienen los trabajadores a distancia.

²⁹ Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

El **primer apartado** acerca de los derechos de los trabajadores a distancia sería el **derecho a la carrera profesional**, el cual, incluye el **derecho a la formación**³⁰, debiendo la empresa adaptar medidas que aseguren el acceso igualitario de todos los trabajadores a las acciones formativas internas, independientemente de la modalidad en la que estén desarrollando su trabajo y el **derecho a la promoción profesional**³¹, se indican que los trabajadores que realicen su actividad a distancia tendrán los mismos derechos y mismas oportunidades que las que realicen la actividad de forma presencial.

El **segundo apartado** acerca de los derechos de los trabajadores a distancia serían los **derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos** donde se incluyen el **derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas**³², la empresa dotará de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, también se le atenderá el mantenimiento y las dificultades técnicas que le surjan al trabajador a distancia; y el **derecho al abono y compensación de gastos**³³, el trabajador no asumirá los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán desarrollar las condiciones para la determinación, y compensación de los gastos producidos.

³⁰ Artículo 9. Derecho a la formación

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

2. 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.

³¹ Artículo 10. Derecho a la promoción profesional

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

³² Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

³³ Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

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

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

El **tercer apartado** acerca de los derechos de los trabajadores a distancia serían los **derechos con repercusión en el tiempo de trabajo**, donde se desarrollan tanto el **derecho al horario flexible en los términos del acuerdo**³⁴, se aplicará el acuerdo adoptado, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, como el **derecho al registro horario adecuado**³⁵, de conformidad con lo establecido en el **artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores** y en la negociación colectiva.³⁶

El **cuarto apartado** acerca de los derechos de los trabajadores a distancia sería el **derecho a la prevención de riesgos laborales**, que se divide en los **artículos 15**³⁷ y **16**³⁸ de este Real Decreto-Ley, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Labores (anteriormente explicada) y su normativa de desarrollo y la evaluación de estos riesgos, han de poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y esta evaluación se centrará en la zona del inmueble habilitada para el desarrollo de la prestación del servicio. La empresa deberá de saber todos los posibles riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia pudiendo realizar una vista, siempre con el consentimiento del trabajador, para recoger la información acerca de los posibles riesgos a los que está expuesto dicho trabajador.

³⁴ Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo

³⁵ Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

³⁶ Artículo 34.9. Jornada (ET)

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

³⁷ Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia

³⁸ Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

El **quinto apartado** acerca de los derechos de los trabajadores a distancia serían los **derechos relacionados con el uso de medios digitales**, estos derechos se desglosan a través del **derecho a la intimidad y a la protección de datos**³⁹, aplicando la **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales** y garantía de los derechos digitales, la empresa no podrá requerir la instalación de programas o aplicaciones en los dispositivos electrónicos propios del trabajador a distancia, ni tampoco la utilización de estos dispositivos electrónicos en el desarrollo del trabajo a distancia, la empresa podrá indicar criterios de cómo utilizar los dispositivos electrónicos pero siempre respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad del trabajador a distancia, los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos tecnológicos puestos a su disposición por parte de la empresa.

También se desglosa a través del **derecho a la desconexión digital**⁴⁰, los trabajadores a distancia tienen el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos expuestos en el **artículo 88**⁴¹ de la **Ley Orgánica de Protección de Datos**

³⁹ Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

⁴⁰ Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

⁴¹ Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.)

Personales y garantía de los derechos digitales, el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, asimismo, conlleva el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicable.

Observamos el **sexto y último apartado** sobre los derechos de los trabajadores a distancia, este apartado indicaría los **Derechos Colectivos**, argumentando estos derechos en el **artículo 19**⁴², los trabajadores a distancia tendrán el derecho de ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo alcance y contenido que el resto de los trabajadores de la empresa.

Una vez hemos analizado el **Capítulo III del Real Decreto-Ley 28/2020**, apartado que se centra en todos los derechos que tienen los trabajadores a distancia, continuaremos con el **Capítulo IV del Real Decreto-Ley 28/2020**, que se centra en las **Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia**.

Dentro de este **Capítulo IV** nos encontramos con la **Protección de datos y seguridad de la información**⁴³, los trabajadores a distancia deberán cumplir tanto las instrucciones establecidas por la empresa sobre la protección de datos como las instrucciones establecidas por la empresa sobre la seguridad de la información.

⁴² Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeña tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

⁴³ Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información

1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

También observamos las **Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos**⁴⁴, los trabajadores a distancia deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa sobre los equipos informáticos y sobre su utilización, dentro de los términos que estén establecidos en la negociación colectiva.

Por último, dentro de este **Capítulo IV** deslumbramos las **Facultades de control empresarial**⁴⁵, la empresa podrá realizar medidas que piense que sean las más oportunas para la vigilancia y control de los trabajadores a distancia para que pueda verificar que cumplen con sus deberes y obligaciones laborales, pudiendo también utilizar medios telemáticos.

Terminado el análisis del **Capítulo IV** sobre la **Protección de datos y seguridad de la información**, hemos finalizado con todos los artículos que tiene el Real Decreto-Ley 28/2020 y, por lo tanto, ya hemos analizado cómo se encuentra actualmente la normativa acerca de los trabajos a distancia.

Hemos podido observar que los trabajadores a distancia gracias a este Real Decreto-Ley 28/2020, tiene una mayor tranquilidad y una mayor seguridad sobre su situación, dando una gran igualdad de trato, de oportunidad, de no discriminación, de voluntariedad y la posibilidad de modificación del acuerdo acordado.

También hemos podido ver el **contenido mínimo** que debe de tener un acuerdo de trabajo a distancia para su correcta formulación.

Se ha **diferenciado entre trabajo a distancia y el teletrabajo**, dando una definición de cada uno de ellos.

Y por supuestos, los diversos **derechos** como, por ejemplo, derecho a la formación, a la promoción profesional, a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, al abono y compensación de gastos, al horario flexible, a la intimidad y protección de datos, a la desconexión digital, estos son algunos de los derechos que

⁴⁴ Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

⁴⁵ Artículo 22. Facultades de control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

adquieren los trabajadores a distancia.

Añadir que se indican las **facultades de organización, dirección y control** que debe de realizar la empresa a los trabajadores a distancia como, por ejemplo, la protección de datos y seguridad de la información, instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos y la facultad de control.

Por concluir este apartado decir que la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley 28/2020, lo que ha provocado es la creación de una regulación específica para el trabajo a distancia que hasta la fecha no la tenía.

4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA

Una vez hemos revisado los conceptos y la normativa del teletrabajo y trabajo a distancia vamos a observar las **ventajas** y las **desventajas** que tienen los **trabajadores** y las **empresas**.

En primer lugar, vamos a identificar las múltiples **ventajas** que tienen los **trabajadores**, en concreto son:

- **Mayor autonomía/libertad** en cuanto a la forma y el momento para llevar a cabo sus funciones laborales, provocando a su vez un **menor estrés** en el trabajador.
- Esta mayor autonomía generará una **mayor motivación** en el trabajador al ser este su propio “jefe”.
- Se desarrollan **capacidades de multitarea**, capacidad de poder elegir cuando trabajar, llevando un incremento del sentido de la responsabilidad y un mayor control sobre las tareas.
- **Mayor flexibilidad**, tanto de tiempo como de espacio, así puede adaptar los horarios laborales con los familiares. También esta **mayor flexibilidad** le permite poder **compaginar distintos trabajos**.
- Se produce un **aumento en la satisfacción del trabajador**, al tener el “poder” de pensar, actuar y tomar decisiones por sí mismos, ya que van a ser evaluados por sus resultados de trabajo y en ningún caso por su presencia física en la oficina.
- Se produce una **mayor productividad** por parte del trabajador en sus actividades laborales.
- **Ahorro de los gastos de desplazamiento** (problema de tiempo y distancia al trabajo), esto también lleva de la mano un **menor estrés**.
- **Mayores oportunidades laborales**, ya que no posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo; dando lugar a poder trabajar en empresas internacionales y no solo en empresas locales o nacionales.
- **Inclusión para las personas discapacitadas**, permitiendo insertarse en el mundo laboral, debido a que no es necesario desplazarse cada día al centro de trabajo.
- Proporciona una **mayor calidad de vida** y produce un **sólido desarrollo personal**.

- Los **desplazamientos de los trabajadores a distancia a la empresa son muy reducidos** lo que también es **positivo para el medio ambiente**, además los **accidentes *in itinere*** se ven **reducidos**.
- Al trabajar en un lugar externo al centro de trabajo hace que los trabajadores a distancia se relacionen menos entre sí, lo que da lugar a la **reducción de conflictos** entre los mismos.

En segundo lugar, hablaremos de las muchas **ventajas** que tienen las **empresas**, en concreto serán:

- **Ahorro de costes** que en definitiva se traducen en un aumento de beneficios económico (ahorro de espacio en la oficina, mobiliario, coste de alquiler, etc.)
- **Aumenta la cantidad de trabajadores muy cualificados en la empresa**, debido a utilizar el trabajo a distancia para contratar y retener a estos empleados valiosos, dándole a estos poder para equilibrar el trabajo y la familia (provocando una mayor calidad del producto y/o servicio que preste la empresa)
- **Tener dispersados geográficamente a los trabajadores** produce grandes beneficios sobre todo en los países donde existen grandes problemas de amanezca terrorista o catástrofes naturales.
- Produce un **aumento tanto de moral como de lealtad en los trabajadores**, debido a unas condiciones de trabajo más atractivas.
- La **disminución de absentismo laboral** en la empresa, este tipo de modalidad de trabajo favorece el cumplimiento de sus funciones laborales aun cuando estos se encuentren enfermos, **reduciendo** por tanto las **bajas por enfermedad**.
- **Menos problemas de convivencia y conflictos entre los empleados**, como consecuencia de la falta de interacción personal entre los trabajadores a distancia.
- **Ahorro en el costo de producción**, ya que estos trabajadores tienen mayor flexibilidad laboral en tiempo y espacio.
- **Ahorro en energía** lo que conlleva un **ahorro económico para la empresa**, debido a que el trabajador a distancia no utiliza los equipos de trabajo que se encuentran en la empresa.
- **Mejoran los plazos de cumplimiento y entrega del producto y/o servicio**.
- La posibilidad de **cambiar o modificar de manera flexible y en mutuo acuerdo los horarios de trabajo**.
- **Aumenta la productividad**, debido a una mayor flexibilidad, mayor especialización y eficacia de los trabajadores a distancia.

Una vez hemos visto las **ventajas** que tienen tanto los **trabajadores** como las que tienen las **empresas** sobre la utilización del trabajo a distancia, pasaremos a las **desventajas** que tienen utilizar este método de trabajo.

A continuación, hablaremos de las **desventajas** que tienen para los **trabajadores** el método de trabajo que estamos estudiando, en concreto serán:

- Se trata de un **método muy independiente**, si no se lleva profesionalmente puede tener consecuencias fatídicas en los objetivos impuestos por la empresa.
- Se puede **producir el sedentarismo** por la falta de traslado y movimiento, desmejorando la calidad de vida de estos.
- Puede **aumentar conflictos dentro del núcleo familiar**.
- Puede generar **horarios ilimitados**, trabajando fines de semana.
- Puede producir que los trabajadores **se sientan aislados o solitarios**, provocado por el poco o ningún contacto social con los compañeros de trabajo.
- Puede producir en los trabajadores una gran **dificultad para obtener ascensos** dentro de la empresa.
- Gran **temor por la no dominación de las tecnologías** de software necesaria para poder realizar correctamente sus tareas laborales.
- **Provoca una sensación de inseguridad laboral**, al no estar tan “vinculando” con la empresa.
- El **trabajador a distancia puede estar trabajando para varios competidores** al mismo tiempo, lo que puede generar **conflictos de confidencialidad**.

Nos quedará por exponer las **desventajas** que tienen las **empresas** que utilizan los contratos a distancia para sus empleados, en concreto serán:

- **Incremento de costes en adaptación de la nueva organización de trabajo** debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones.
- La **gran dificultad de supervisar el trabajo desarrollado por los trabajadores de forma directa y/o constante**, esto tendrá como consecuencia un aumento de costos.
- La **descentralización geográfica de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa**; pudiendo dificultar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.
- Gran **dificultad para motivar a los trabajadores a distancia**, debido no solo por estar fuera de la empresa sino por tener elementos culturales distintos a los de la empresa.

- **Conflictos de lealtad entre los trabajadores a distancia y la empresa**, cuando estos acceden a información vital para la empresa o cuando estos trabajan para varias empresas competidoras al mismo tiempo.

Añadir que esta modalidad de empleo también tiene **ventajas** incluso para la **Sociedad** como por ejemplo **reducción de la contaminación** (disminución de emisiones derivados de vehículos), **ahorro energético**, **reducción de accidentes laborales**, especialmente *in itinere*, **inserción laboral de colectivos en riesgos de exclusión o vulnerables**, especialmente de las personas con movilidad reducida, **mayor oportunidad para las regiones periféricas, aisladas y menos desarrolladas**, provocando una distribución geográfica más equitativa, **mejora el control de los padres sobre los hijos, favorece la seguridad de los hijos y tranquilidad por parte de los padres**, etc.

En definitiva, como hemos visto anteriormente el **teletrabajo** y **trabajo a distancia** trae consigo diferentes **ventajas** de las cuales algunas de ellas en ocasiones pueden convertirse en **desventajas**, ya que, esta modalidad de empleo puede dar lugar a la **sobreexplotación del trabajador a distancia**, a la **incapacidad** de este para **integrarse en la empresa** o la **dificultad para separar la vida laboral de la vida familiar**.

5. ESTADÍSTICAS SOBRE EL TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA

En este apartado nos centraremos en las **estadísticas** sobre el **teletrabajo y trabajo a distancia** tanto **antes, durante y después de la Pandemia del Covid-19** y seguidamente compararemos estos datos, con el resto de países de la Unión Europea, para observar la evolución de los diferentes países de la Unión Europea con España.

5.1 ANTES DE LA PANDEMIA EN ESPAÑA

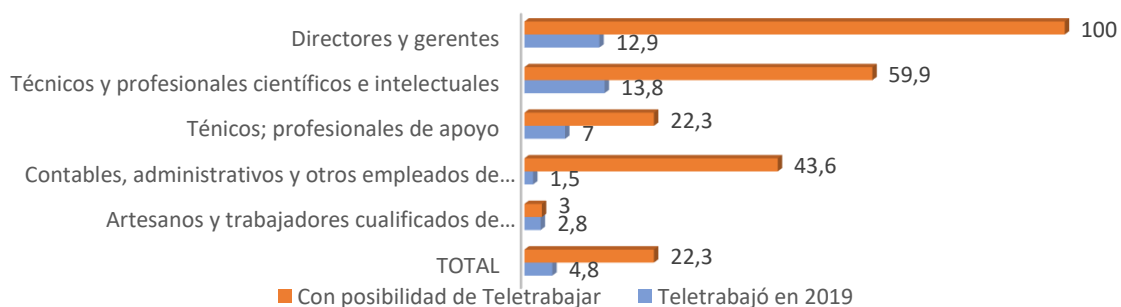
Para empezar, vamos a comentar en la situación que se encontraba España antes de la Pandemia del Covid-19, que desgraciadamente hemos tenido que vivir en primera persona.

Vamos a analizar los datos relativos a la **población ocupada** que tienen la **posibilidad de teletrabajar** y que **teletrabajan**, y todo ello **desglosado por grupos de ocupación** en el año 2019.

Podemos observar en la siguiente gráfica que destacan los **Directores y Gerentes** que pueden teletrabajar el 100%, y a pesar de ello, solo lo hacen el 12,9% de las personas, los **Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales** que pueden teletrabajar el 59,9% y solo lo hacen el 13,8% de las personas y para terminar nos encontramos tanto con los **Contables, Administrativos y otros Empleados de Oficina** que pueden teletrabajar el 43,6% pero solo lo hace el 1,5% de las personas como con los **Artesanos y Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción** con la posibilidad de teletrabajar del 3% y lo hacen el 2,8% de las personas

Para terminar, decir que el **Total** se refiere a los trabajadores españoles que tiene la posibilidad de teletrabajar, el 22,3% (equivale a 4,4 millones de personas) pero solo lo realizan el 4,8% de las personas.

Gráfica.1 Población Ocupada con posibilidad de Teletrabajar en 2019



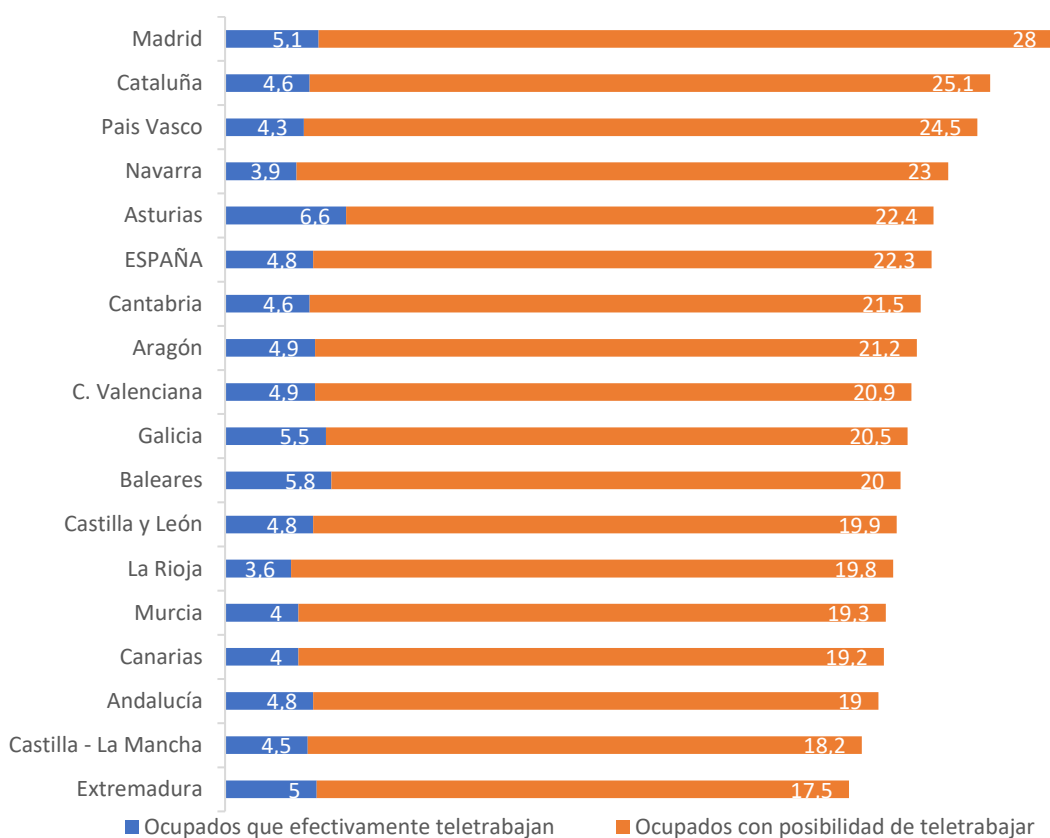
FUENTE: INE y Randstad

Continuamos con los datos relativos de la **población ocupada** que puede **teletrabajar** y **que teletrabaja**, pero ahora **desglosado** por **Comunidades Autónomas** en el año 2019.

Observamos que las Comunidades Autónomas que **más ocupados con posibilidad de teletrabajar** son Madrid, Cataluña y País Vasco y las que **menos ocupados con posibilidad de teletrabajar** son Andalucía, Castilla-La Mancha y Extremadura.

Añadir que las Comunidades Autónomas que **más ocupados que efectivamente están teletrabajando** son Asturias, Baleares y Galicia y las que **menos ocupados que efectivamente están teletrabajando** son Navarra, Murcia y Canarias.

Gráfica 2. Población Ocupada con posibilidad de Teletrabajar en 2019, por Comunidades Autónomas.



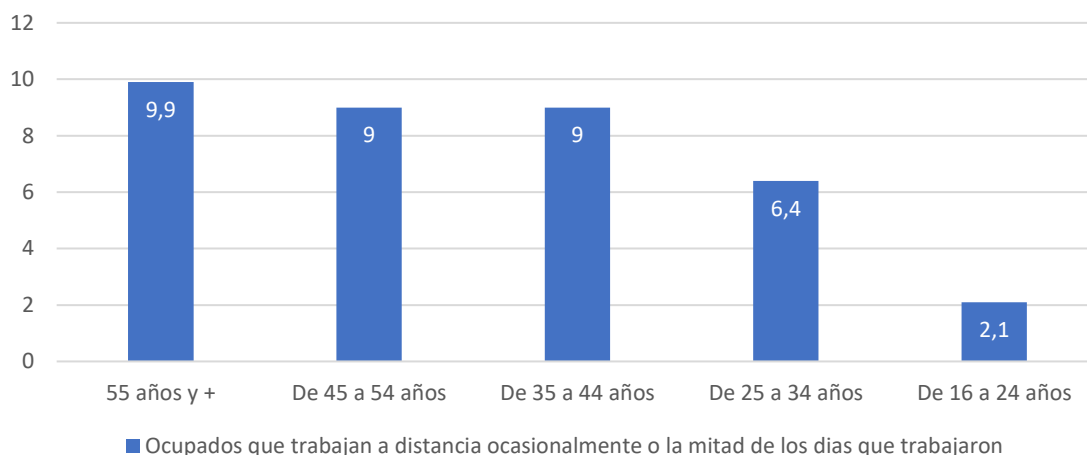
FUENTE: INE y Randstad

Seguimos con los datos relativos a los ocupados que **teletrabajan** en España en función del **rango de edad**

Observamos que el **rango de edad** que **más trabajan a distancia** son las personas de **55 años o más** y los que **menos realizan su trabajo de forma telemática** son los comprendidos entre **16 a 24 años**.

Por lo tanto, podemos decir que, a **mayor rango de mayor edad, mayor porcentaje de teletrabajadores encontramos**, todos estos datos podemos observarlos en la siguiente gráfica.

Gráfica 3. Porcentaje de ocupados que Trabajan a Distancia en España en función del rango de edad en 2019.



FUENTE: INE y Elaboración Propia

5.2 DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA EN ESPAÑA

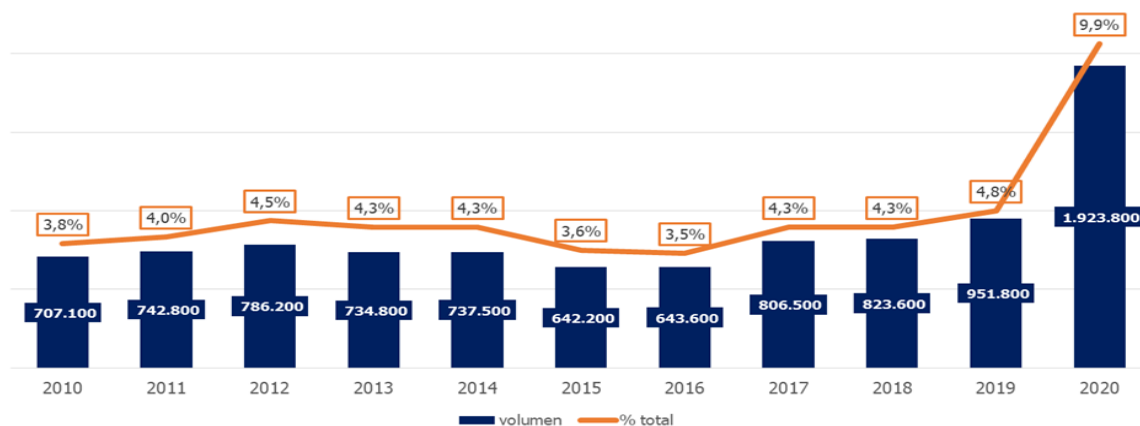
Una vez hemos observado y analizado como era la situación respecto al trabajo a distancia en nuestro país, vamos a comentar cómo se situaba nuestro país tanto durante como después de la Pandemia del Covid-19.

Vamos a empezar analizando la cantidad de ocupados que estaban teletrabajando desde 2010 hasta el 2020, año donde ha ocurrido todo lo relacionado con la Pandemia.

Como podemos observamos en el gráfico siguiente, en el **año 2020** el **9,9%** (1.9 millones de personas) de los ocupados en España (18,6 millones de personas estaban ocupadas en España) lo estaban haciendo de forma telemática, decir que este porcentaje ha crecido sustancialmente a lo habitual, ya que en 2019 el porcentaje fue del **4,8%** (menos de 1 millón de personas), siendo este el porcentaje más alto hasta la fecha.

Podemos observar que **desde 2010 hasta 2019** la cantidad de personas que trabajan a distancia han ido creciendo, empezando con unas **707 mil personas trabajando a distancia** y terminando con **más de 950 mil personas trabajando a distancia**, viéndose una progresión positiva, aunque si que tenemos que decir que muy lenta.

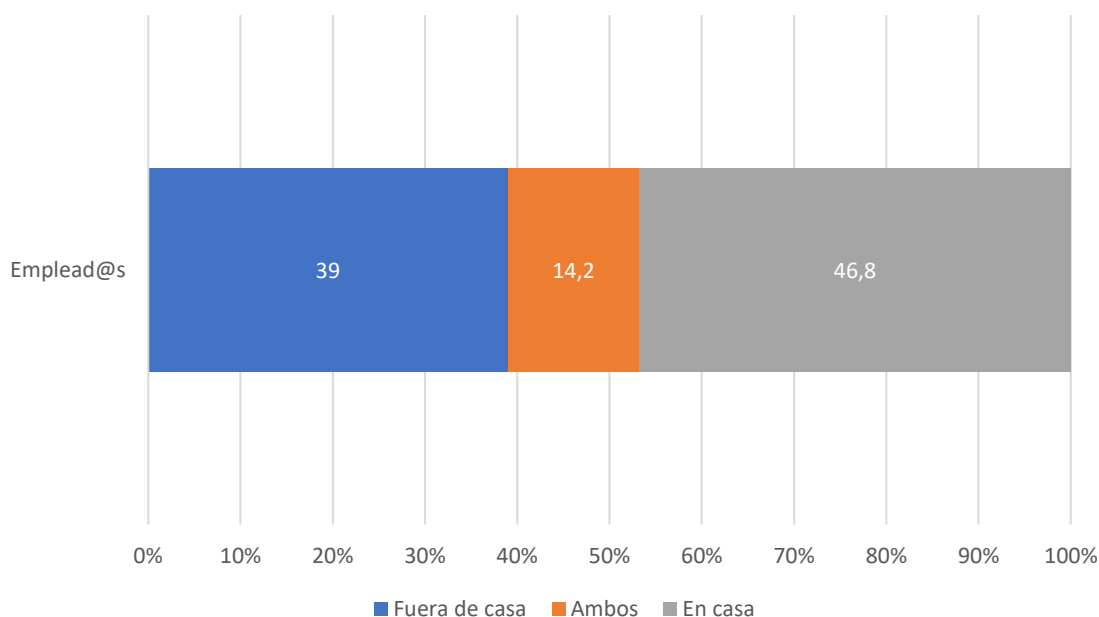
Gráfica 4. Evolución del número y porcentaje de los ocupados que trabajan a distancia habitualmente en España.



FUENTE: Randstad e INE

En el siguiente gráfico vamos a observar el porcentaje de personas que **realizaban su trabajo fuera de casa, en casa y en ambos lugares en el año 2020**, para ver la influencia del trabajo en casa durante la pandemia en nuestro país.

Gráfica 5. Lugar de trabajo durante la Pandemia en España.

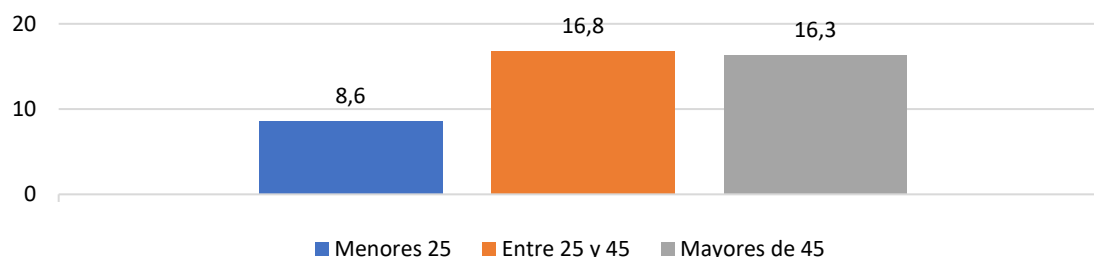


FUENTE: INE y Elaboración propia

Observamos que casi la mitad de las personas empleadas en este año (el **46,8%** de las personas empleadas) realizaba su trabajo **desde casa**, casi un **40%** de estas personas seguían realizando su **trabajo de forma habitual** y, por último, el **14,2 %** del total de los empleados son los que realizaban el trabajo **tanto fuera como dentro de casa**.

Pasaremos a detallar el **porcentaje de ocupados que teletrabajaban en 2020 por rango de edad**, siendo el rango de edad **entre 25 y 45 años** los que más lo hacían, con un **16,8%** y los que menos lo hacían con un **8,6%** eran los **menores de 25 años**, se puede apreciar estas estadísticas de una forma más clara en la siguiente gráfica.

Gráfica 6. Porcentaje de ocupados que teletrabajan en 2020 por edad



FUENTE: Randstad e INE

Por último, vamos a observar en la siguiente tabla la cantidad de personas que trabajaron a distancia en el **2º trimestre de 2020** (momento donde nos confinaron) con el **4º trimestre de 2020** y todo ello desglosado a su vez por **Comunidades Autónomas** para darnos cuenta que conforme ha ido mejorando la pandemia las personas han vuelto a retomar su trabajo de forma presencial viendo así una gran bajada de un trimestre a otro e identificar en que Comunidades Autónomas se han reducido en mayor o menor medida esa cantidad de trabajadores a distancia.

Tabla 1. Ocupados que Trabajaron a Distancia por Comunidades Autónomas.

	2T 2020	4T 2020	Variación	Teletrabajador Vs Total de Trabajadores
Andalucía	386.500	220.000	-43,1%	7,1%
Aragón	70.900	38.900	-45,1%	6,9%
Asturias	59.200	37.300	-37,0%	9,7%
Baleares	75.000	52.600	-29,9%	10,0%
Canarias	79.000	50.600	-35,9%	6,1%
Cantabria	27.300	13.000	-52,4%	5,5%
Castilla y León	119.700	66.200	-44,7%	6,8%
Castilla-La Mancha	93.000	56.600	-39,1%	6,9%
Cataluña	596.900	476.200	-20,2%	14,3%
C. de Madrid	788.800	579.000	-26,6%	18,9%
C. Valenciana	296.400	129.700	-56,2%	6,4%
País Vasco	113.100	50.100	-55,7%	5,4%
Extremadura	46.200	19.700	-57,4%	5,1%
Galicia	145.000	70.300	-51,5%	6,5%
La Rioja	14.800	7.600	-48,6%	5,4%
Navarra	34.000	14.100	-58,5%	5,1%
Región de Murcia	62.800	37.800	-39,8%	6,2%
TOTAL	3.015.200	1.923.800	-36,2%	9,9%

FUENTE: Randstad, INE y Elaboración Propia

Las Comunidades donde menos se ha reducido el número de ocupados que suelen trabajar a distancia han sido Baleares (-29,9%), Comunidad de Madrid (-26,2%) y Cataluña (-20,2%) y las más acusadas en el volumen de trabajadores a distancia son Navarra (-58,5%), Extremadura (-57,4%) y Comunidad Valenciana (-56,2%).

Añadir que el año 2020 terminó con un 36,2% menos que en el 2º trimestre de 2020 de trabajadores a distancia.

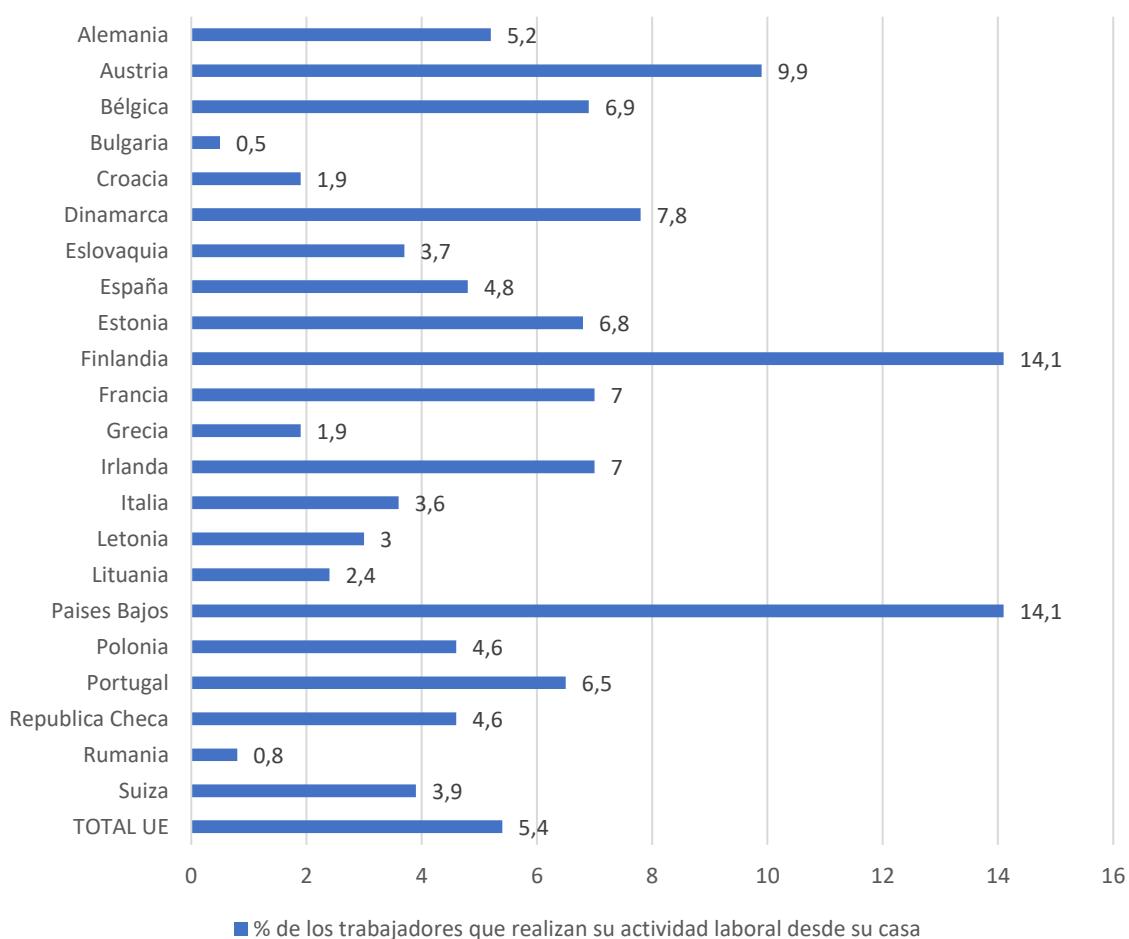
Por último, decir que Baleares (10,0%), Cataluña (14,3%) y la Comunidad de Madrid (18,9%) son las Comunidades Autónomas líderes en el teletrabajo en el año 2020.

5.3 COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES DE LA UE

Una vez hemos analizado la situación en España tanto antes de la pandemia como durante y después de ésta, vamos a comparar estos datos con los diferentes países de la Unión Europea.

La primera gráfica que vamos a observar será una comparación con algunos de los países de la Unión Europea, dando como resultado que **España** aparece con un **4,8% de la población activa** la cual afirma que trabaja desde su hogar, estando este porcentaje **por debajo de la media de la Unión Europea** con un **5,4%**, siendo **Finlandia y Países Bajos** los dos países con el porcentaje más alto, **14,1%**

Gráfica 7. Porcentaje de trabajadores realizan su trabajo de forma telemática antes de la pandemia (2019).

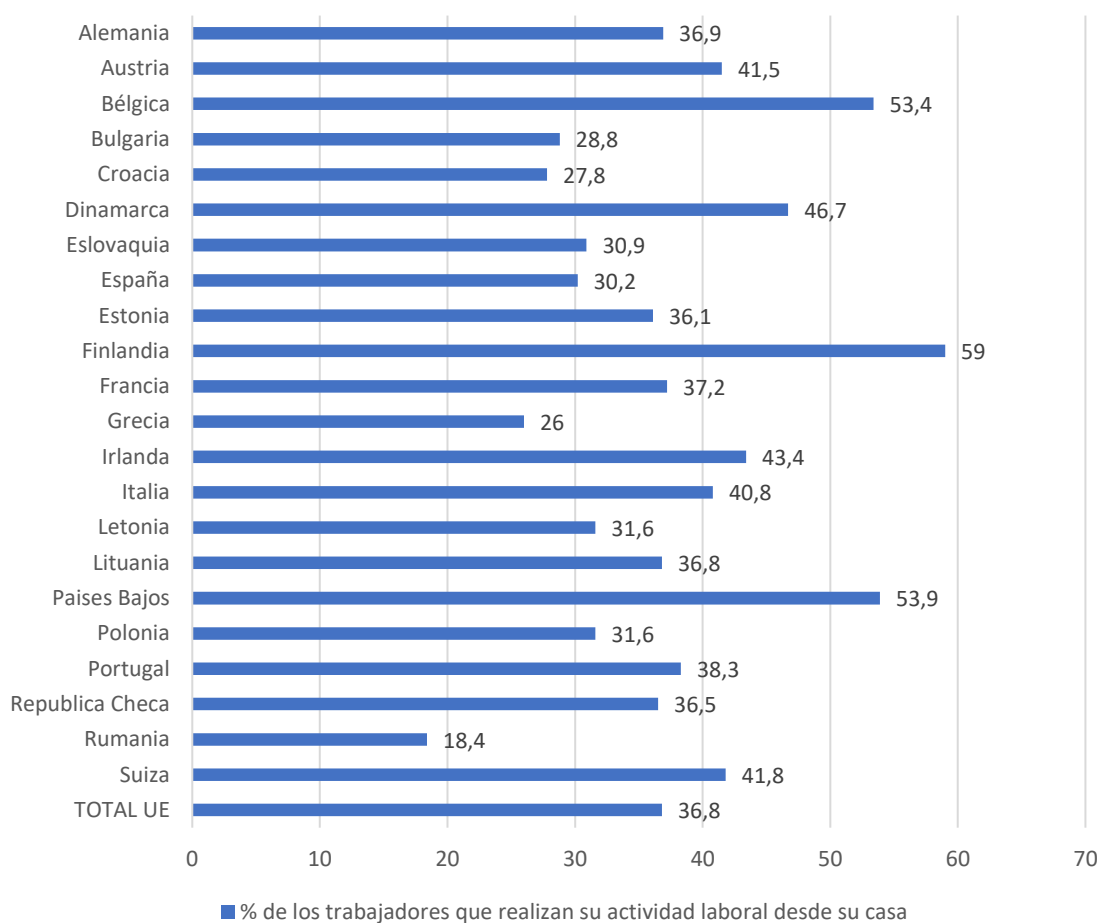


FUENTE: Eurostat

Por último, vamos a analizar tanto en **España** como en **diferentes países de la Unión Europea** el **porcentaje de empleados teletrabajando durante la Pandemia del Covid-19**, obteniendo España un porcentaje del **30,2%**, a pesar de haber sido el porcentaje más alto que ha tenido España, sigue estando por debajo del porcentaje medio de los países de la Unión Europea.

Veamos los porcentajes de una forma más clara y concisa en el siguiente gráfico.

Gráfica 8. Porcentaje de trabajadores realizan su trabajo de forma telemática durante la pandemia (abril de 2020).



FUENTE: Eurostat

6. SITUACIONES ANALIZADAS POR LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia y el teletrabajo son formas de realizar el trabajo que han ido creciendo a medida que han ido mejorando las tecnologías de la información, por lo tanto, podemos decir que son conceptos que han surgido hace poco tiempo.

Sin embargo, si que encontramos sentencias que hablen sobre la problemática de este tipo de contratos, proporcionando una solución para estos.

Por ejemplo, la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la sentencia núm. 42/2004, Sección 1, de 31 de mayo**, podemos observar que se estudia tanto la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad del trabajador (art. 18.1 y 2 CE) como el derecho del empresario a controlar la actividad laboral (art. 20.3 ET).

En esta sentencia se le exige al teletrabajador que colabore con el empresario para que éste pueda acceder al domicilio de dicho teletrabajador, pero siempre cumpliendo con las condiciones de seguridad exigidas por la normativa. Los tribunales dicen literalmente que es necesario *“cohonestar y conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita”*. La explicación de los tribunales la entendemos que tanto el empresario como el trabajador tienen sus propios derechos, por ello deberán de llegar a un acuerdo entre ellos, (consensuando el día, la hora, la frecuencia, la duración o la zona de la visita) para poder respetar los derechos de ambos.

Por ello, se deberá garantizar el derecho a la vida privada del trabajador, de manera que, si se instala un sistema de vigilancia, el método utilizado debe ser proporcional al objetivo perseguido.

Encontramos en este caso la **Sentencia del Tribunal Superior (STS) de 11 de abril de 2005**, que resuelve sobre la validez de un pacto para la implantación de una “Oficina Virtual” por parte de la empresa Telefónica.

El problema viene dado por parte de la empresa que ha realizado una modificación de la organización del trabajo, obligando a los empleados a cambiar el centro de trabajo empresarial por su propio domicilio dando ayudas materiales y económicas para que se pueda llevar a cabo, alegando que este cambio supondrá una mejora de su “*posición competitiva en el mercado*”. En ese momento es cuando surge el dilema, ya que el poder del empresario permite organizar la empresa de la forma mas favorable para su beneficio, sin embargo, no se puede exigir a un trabajador del centro que cambie la ubicación del trabajo por la de su propio domicilio.

Finalmente, los tribunales creen conveniente estimar el recurso, defendiendo que no es posible la obligatoriedad e imposición a cambiar el centro de trabajo empresarial por el propio domicilio.

Por ello, podemos afirmar que el Trabajo a Distancia o el Teletrabajo debe ser, en todo caso, asumido voluntariamente por el trabajador, y no puede venir impuesto ni por acuerdo colectivo ni por decisión unilateral del empresario.

Proseguimos con el estudio de la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Bilbao, núm. 1075/2020, de 15 de septiembre**, donde observamos que se declara como accidente laboral el infarto de un comercial que teletrabajaba desde casa.

En estos casos lo que se valora no es tanto la acción del trabajo como causa de la lesión cardiaca, sino el trabajo como factor desencadenante de una crisis. La Ley General de la Seguridad Social dice que se presumirá como accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo salvo prueba en contrario (Art. 156).

A pesar que el trabajador presentaba antecedentes cardiacos como Tabaquismo, Obesidad y Angina estable, no se considero suficiente para destruir la presunción de laboralidad y por ello se declaro que se trataba de un accidente laboral el infarto que sufrió el trabajador teletrabajando desde casa.

Para terminar, analizamos **la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 130/2020, Sección 1, de 30 de diciembre**, donde observamos como interpretan en una demanda el art. 19 del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la cual es la nueva normativa que hemos expuesto anteriormente.

En la sentencia que nos precede se expone que el art. 19 del RD-ley 28/2020, se deberá *“suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de presentación del trabajo a distancia”*.

Y se interpreta que *“no es de aplicación al supuesto enjuiciado, porque su ámbito de aplicación se limita a los supuestos en que se desarrolle el trabajo a distancia con carácter regular, supuesto no concurrente en el presente caso puesto que se trata de un supuesto excepcional y temporal provocado por la situación de pandemia existente en nuestro país”*.

Por todo lo expuesto podemos sacar la conclusión que el art. 19 del RD-ley 28/2020, solo será de aplicación cuando se desarrolle el trabajo a distancia con carácter regular.

7. CONCLUSIÓN

Empezando con el **trabajo a domicilio** y posteriormente continuando con el **teletrabajo** y el **trabajo a distancia** podemos decir que se han ido abriendo un hueco en nuestra sociedad, debido en gran parte a la gran evolución tecnológica y más concretamente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

A lo largo de la historia hemos tenido muchas definiciones tanto del teletrabajo como del trabajo a distancia, y por ello podemos decir que entendemos el **teletrabajo** como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (TICs) pudiendo realizarse desde el lugar que prefiera el trabajador (normalmente será en el domicilio) y podemos definir el **trabajo a distancia** como aquella actividad laboral que se ejecuta 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, ejecutada de forma permanente o temporal, continua o discontinua, todo ello sin supervisión por parte de la empresa.

Añadir que dentro del **teletrabajo** podemos distinguir dos tipos de comunicación entre la empresa y el trabajador que son, “**Off line**” o **desconectado** o “**On line**” o **Conectado**.

Indicar que existen **diferentes modalidades de teletrabajo** como son el **teletrabajo domiciliario**, el **teletrabajo móvil** y el **telecentro**.

Anteriormente se regulaba este tipo de trabajo mediante el **Real Decreto-Ley 3/2012, de 6 de julio**, como hemos podido observar debido a la pandemia del Covid-19 que hemos tenido que vivir, y a las medidas implantadas por el gobierno para poder combatir dicha pandemia se ha visto muy impulsado el trabajo a distancia tanto en España como en el resto de países, por ello se han vistos obligados a crear una normativa específica para el trabajo a distancia, más concretamente es el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre donde se ha unificado todo lo relacionado con el trabajo a distancia (ámbito de aplicación, definiciones (de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial), características (voluntariedad y reversibilidad), contenido mínimo que debe de tener el acuerdo de trabajo a distancia, derechos de los trabajadores y la empresa, etc.)

Esta modalidad de empleo ofrece distintas **ventajas y desventajas** tanto para la empresa como para los teletrabajadores. En cuanto a las **ventajas** más destacas podemos decir que serían la gran flexibilidad y autonomía que tienen los teletrabajadores y el aumento de la productividad y el ahorro de costes por parte de la

empresa. En cuanto a las **desventajas** más destacas podemos decir que serían que puede producir sedentarismo y conflictos de confidencialidad.

Decir que también tiene varias **ventajas** para la **Sociedad** como, por ejemplo, la reducción de la contaminación, reducción de accidentes laborales, pero sobre todo la inserción laboral de colectivos en riesgos de exclusión o vulnerables.

La evolución a nivel **estadísticas** del trabajo a distancia llevaba un proceso ascendente, pero a un ritmo lento ya que desde 2010 hasta 2019 solo había aumentado 1% o lo que es lo mismo unas 250 mil personas. En 2020, en el momento que nos confinaron casi el 46,8% las personas que estaban ocupadas estaban realizando su trabajo desde casa.

En definitiva, podemos decir que la pandemia del Covid-19 ha impulsado el trabajo a distancia, ya que muchas empresas y trabajadores han tenido que trabajar de esta forma durante varios meses, esto a favorecido a que tanto las empresas como los propios trabajadores se puedan plantear en tener trabajadores o trabajar a través de este método de trabajo.

En mi opinión, considero que gracias a la nueva normativa que se ha aprobado en 2020 sobre el trabajo a distancia, va a generar que se impulse mucho más este tipo de trabajo ya que los trabajadores van a sentir una mayor tranquilidad y una mayor seguridad sobre su situación, dando una gran igualdad de trato, de oportunidad, de no discriminación, de voluntariedad y la posibilidad de modificación del acuerdo acordado.

Además, el rápido avance o evolución de las tecnologías está, de alguna manera, transformando nuestra sociedad, rompiendo con el modelo tradicional de empleo y abriendo paso al teletrabajo, permitiendo a los empleados conciliar la vida personal y familiar y disponer de mayor autonomía para organizar su día a día.

El futuro dirá si el trabajo a distancia aumenta de forma radical, continua su proceso de aumento de forma lineal o directamente disminuye, con lo que tenemos que quedarnos al fin y al cabo es que gracias al nuevo Real Decreto-Ley 28/2020, disfrutamos de otro método de trabajo diferente al tradicional, con su propia regulación, y ya dependerá de cada persona si quiere o no trabajar de esa forma pero sabiendo que ese método de trabajo siempre va estar disponible por si en algún momento considera apropiado trabajar a distancia.

8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA

8.1 BIBLIOGRAFÍA

El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella, Organización Internacional del Trabajo - Ginebra (OIT), publicado en 2020

Fort, M. *Más de un tercio de los empleados en todo el mundo “teletrabajarán” antes del 2015*. La Vanguardia, Barcelona, 2013.

GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998.

JM. PEIRÓ Y A. SOLER *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*, Ivie y Universidad de Valencia, publicado el día 5 de mayo de 2020

SIERRA BENÍTEZ, E. M., *Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (solido, estable y duradero)*, Revista Ideides, Universidad de Sevilla (España), 2018.

8.2 WEBGRAFÍA

Carlos Joric “El teletrabajo nació de otra crisis”, La Vanguardia, publicado en mayo de 2020, disponible en [El teletrabajo nació de otra crisis - La Vanguardia](#) (fecha de consulta 22/04/2021)

“¿Cuál es la diferencia entre “trabajo a distancia” y “teletrabajo”?”, Bufete Velázquez, publicado en diciembre de 2020, disponible en [¿Cuál es la diferencia entre “trabajo a distancia” y “teletrabajo”? - Bufete Velázquez](#) (fecha de consulta 20/04/2021)

Dani García “Las 10 claves del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia”, DEA Gestoría Barcelona, publicado en enero de 2021, disponible en [Las 10 claves del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia - DEA Gestoría Barcelona](#) (fecha de consulta 27/04/2021)

Estela Martín “Regulación del teletrabajo: las diez claves del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia”, Restauración colectiva, publicado en octubre de 2020, disponible en [Regulación del teletrabajo: las diez claves del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia - Restauración colectiva](#) (fecha de consulta 26/04/2021)

Fátima Fernández “¿Es lo mismo el teletrabajo que el trabajo a distancia?”, Diario de Sevilla, publicado en marzo de 2020, disponible en [¿Es lo mismo el teletrabajo que el trabajo a distancia? - Diario de Sevilla](#) (fecha de consulta 21/04/2021)

Irene Benlloch “Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a distancia”, Emprande pyme, publicado en julio de 2020, disponible en [Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a distancia - Emprande pyme](#) (fecha de consulta el 21/04/2021)

Miquel Corbi “Teletrabajo: pasado, presente y futuro”, Blog Lenovo, publicado en septiembre de 2014, disponible en [Teletrabajo: pasado, presente y futuro - Blog de Lenovo \(bloglenovo.es\)](#) (fecha de consulta 25/04/2021)

Talmac Bel “Las 5 Claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia”, Fieldfisher JAUSAS, publicado en septiembre de 2020, disponible en [Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia - Fieldfisher JAUSAS](#) (fecha de consulta 26/04/2021)

8.3 JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 143/2004, de 11 de abril de 2005 (TS/2005/2126)

Audiencia Nacional

Sentencia Audiencia Nacional núm. 42/2004, de 31 de mayo (AN:2004:3868)

Sentencia Audiencia Nacional núm. 130/2020, de 30 de diciembre (AN:2020:4002)

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Bilbao (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020 (TSJPV:2020:2053)

9. LEGISLACIÓN CONSULTADA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 269, de 10/11/1995)

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 36, de 11 de febrero de 2012)

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. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24/10/2015)

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 294, de 06/12/2018)

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 253, 23/09/2020)