



**“NUEVA REGULACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO TRAS EL
RD LEY 28/2020 COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19”.**

**AUTOR: Carla Rubert Escrig
TUTOR: Juan Carlos Redondo
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2021 /2022**



INDICE

1.- Introducción.....	Pág. 5
2.- Objetivos.....	Pág. 6
3.- Concepto y Tipos de Teletrabajo.....	Pág. 7
4.- Ventajas y Desventajas de Teletrabajo.....	Pág. 8
5.- Efecto de la regulación del Teletrabajo.....	Pág.12
5.1. Conciliación familiar.....	Pág.13
5.2. Perspectiva de género.....	Pág.14
6.- Marco Legal del Teletrabajo.....	Pág.15
6.1. Normativa en época de Covid-19.....	Pág.15
6.2. RD Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia.....	Pág.16
7.-Accidente laboral en situación de trabajo a distancia o teletrabajo.....	Pág.19
7.1. ¿Cómo podemos diferenciar un accidente doméstico de un accidente laboral?.....	Pág.19
7.2. ¿Qué tipo de lesiones pueden aparecer durante el trabajo a distancia?.....	Pág.20
8.- Análisis jurisprudencial.....	Pág.22
9.- Sentencias en materia de Teletrabajo.....	Pág.24
10.- Conclusiones y Reflexión personal.....	Pág.38
11.- Bibliografía.....	Pág.39



ABREVIATURAS UTILIZADAS.

OIT Organización Internacional del Trabajo

ET Estatuto de los Trabajadores

RD Real Decreto

LPRL Ley de Prevención de Riesgos Laborales

UE Unión Europea

PYMES Pequeñas y Medianas Empresas

STS Sentencia del Tribunal Supremo

AN Audiencia Nacional

UNICE Fondo de las Naciones Unidas

UEAPME Unión Europea de Artesanías y Pequeñas y Medianas Empresas.

CEEP Centro Europeo de Estudios Profesionales

CES Consejo Económico y Social

CENDOJ Centro de Documentación Judicial

REC Recurso



RESUMEN.

A raíz del impacto socioeconómico que ha provocado la pandemia del COVID-19 en todos los países del mundo, ha sido posible llevar a cabo medidas que permitan regular el teletrabajo o trabajo a distancia. Para ello, se ha llevado a cabo la normativa que regula este tipo de trabajo que es el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y por el que ha tenido efectos que también explicaremos detalladamente.

En definitiva, este trabajo tiene como objetivo conocer el concepto de teletrabajo o trabajo a distancia, así como sus ventajas y desventajas que conlleva, la evolución en materia de su implantación y sus nuevas regulaciones que encontramos en la actualidad. Además, con el apoyo del análisis jurisprudencial entenderemos y aclararemos muchos aspectos de cómo poder implantar este sistema de trabajo y su implementación poniendo en funcionamiento métodos y medidas.

PALABRAS CLAVE.

Teletrabajo, Trabajo a distancia, Covid-19, Impacto socioeconómico, Real Decreto-ley 28/2020, Evolución Jurisprudencial.

ABSTRACT.

As a result of the socioeconomic impact caused by the COVID-19 pandemic in all the countries of the world, it has been possible to carry out measures to regulate teleworking or telecommuting. For this purpose, it has been carried out the regulation that regulates this type of work which is the Royal Decree Law 28/2020, of September 22, on telecommuting and by which it has had effects that we will also explain in detail.

In short, the objective of this work is to know the concept of teleworking or telecommuting, as well as its advantages and disadvantages, the evolution of its implementation and its new regulations that we find nowadays. In addition, with the support of the jurisprudential analysis we will understand and clarify many aspects of how to implement this system of work and its implementation by putting into operation methods and measures.

KEY WORDS.



Telework, Telecommuting, Covid-19, Socioeconomic impact, Royal Decree-Law 28/2020, Jurisprudential Evolutio

1.- INTRODUCCIÓN.

La necesidad de conocer los orígenes e inicios del teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo para ver su historia y evolución es importante. Para ello, vamos a demostrar que existen unos precedentes de hace bastantes años.

Nos situamos en el año 1665, como consecuencia de una pandemia de peste bubónica en Inglaterra, la Universidad de Cambridge se vio obligada a llevar a cabo el cierre temporal. De esta manera, el físico Isaac Newton tuvo que probar a trabajar desde su hogar.

Por otro lado, encontramos el considerado creador del teletrabajo en 1973, Jack Nilles. Este científico investigó cómo poder reducir el traslado de los empleados a sus centros de trabajo para disminuir la contaminación, los problemas de transporte y movilidad con el fin de hacer frente a la crisis petrolera. De esta manera también mejoraría tanto la calidad de vida de los trabajadores como la laboral en las empresas.

Debemos de comentar donde había trabajado este científico, puesto que las tareas que desarrollaba como dedicarse a diseñar sistemas de comunicación y vehículos en el área de ingeniería de la NASA le llevó a plantearse que, para reducir los atascos de tráfico, las personas en vez de desplazarse al centro de trabajo podrían trabajar desde su casa.

En el siglo XX, a partir del año 1997 se acelera el número de teletrabajadores y se expande esta nueva modalidad de trabajo. Posteriormente, muchos países como Estados Unidos empezaron a hacer uso de tecnologías y su desarrollo de internet en ordenadores permitieron que gran cantidad de trabajadores pudieran realizar su trabajo a distancia. Por tanto, avanzaron con la ayuda del comercio electrónico para vender sus productos y servicios.



Según estimaciones del European Telework Development's National Coordinator Network en la UE había 1 millón de teletrabajadores a principios de los 90, en 1997-98 se estimaban entre 2 y 4,5 millones y en 1999 superan los 9 millones. **(De la Cámara, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuadernos de relaciones laborales, 17, 227).** Y una vez llegado el año 2000, muchos países empezaron a poner en marcha la implementación del trabajo a remoto en sus legislaciones laborales.

En el caso de España, la implantación del sistema del teletrabajo en las empresas fue acompañado de una evolución más lenta entre los años 2001-2002 y 2011-2012. Según lo que informa el proyecto de **"Masson Rodrigues, R. (2021). El trabajo en un mundo cambiante: El teletrabajo"**, en el año 2006 se contabilizaba que solamente **"el 7% de las empresas españolas fomentaban políticas de trabajo flexible, siendo que en 2013 esta cifra se elevó a un 13%, llegando a un 27% en el año de 2014"**, respecto a empresas españolas que contaban con trabajadores prestando sus servicios a control remoto desde sus hogares. Por lo que estos porcentajes en España seguían siendo bajos si se comparaba con el resto de Europa. En cambio, como bien habíamos comentado en el párrafo anterior, Estados Unidos estaba más avanzada en cuanto al uso de esta modalidad de trabajo con cifras mucho más elevadas.

Aun así, el teletrabajo mejoró la actitud de las empresas en el sistema laboral y que actualmente sigue la implantación de este modelo de trabajo consiguiendo un crecimiento en el desarrollo de las Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC).

2.-OBJETIVOS.

El objetivo general que pretende mostrar este proyecto es analizar la evolución en materia de la implantación del teletrabajo y sus nuevas regulaciones en la actualidad a raíz de la gran pandemia mundial del COVID-19.

En cuanto a los objetivos específicos, expondremos los conceptos y tipos de teletrabajo y trabajo a distancia, además de sus ventajas y desventajas en el ámbito laboral. Por otro lado, también trataremos de analizar las consecuencias del Covid-19



a efectos de la regulación del Teletrabajo tratando aspectos como la perspectiva de género y conciliación familiar. Y finalmente, mostrar el marco legal del teletrabajo RD Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia y su evolución jurisprudencial y legislativa.

3.- CONCEPTOS Y TIPOS DE TELETRABAJO.

El **teletrabajo** se define como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” según lo establecido en el RD 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Es decir, el teletrabajador presta sus servicios en el lugar que es elegido por él mismo y que esté a su alcance tener acceso al uso de la tecnología.

En cuanto al artículo 2 apartado a) del mismo Real Decreto nombrado anteriormente encontramos la definición del **trabajo a distancia** donde se detalla que es una “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”.

El trabajo presencial obviamente sería lo opuesto a las dos definiciones anteriores, puesto que se exige que se desempeñe el trabajo en el centro de trabajo o en aquel lugar donde determine la propia empresa.

Otra modalidad es el **trabajo a domicilio**, cuando el trabajador realiza sus servicios desde su hogar. Cabe resaltar los datos que estima la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el año 2019. A nivel mundial el porcentaje de empleo era de 7,9% y había una cifra de 260 millones de trabajadores que prestaban sus servicios en su domicilio. En el año 2020 y 2021 superaron los porcentajes con un mayor número de trabajadores a distancia.

Por un lado, encontramos el **trabajo en telecentro**. Se realizan las actividades correspondientes del trabajo en una oficina puesta a disposición por la propia empresa y diferente a la oficina central principal. Se habilitan recursos suficientes para llevar a cabo las funciones correspondientes del puesto con instalaciones informáticas y telecomunicaciones compartidas. Es una forma de evitar el aislamiento tanto a nivel personal como laboral y contar con la presencia del centro.



Podríamos decir que favorece la descentralización garantizando igualmente un control de los trabajadores y de la organización. Estos centros u oficinas habilitadas están en un punto intermedio entre la oficina central y el domicilio.

Por otro lado, la definición del **trabajo móvil o itinere** sería la siguiente: consiste en el trabajo que se viene prestando, alternando los días, es decir, algunos en la oficina y otros en el domicilio. En este caso el trabajador se encuentra en constante movilidad, pero siempre con los recursos necesarios para realizar sus tareas en el lugar donde desee. Es importante el contacto y la comunicación con la empresa por medios telemáticos.

En cuanto al sistema de telecomunicaciones en estos tipos de teletrabajo implica la conexión haciendo uso del aparato electrónico disponible del trabajador con la empresa central. Sin embargo, no significa que el trabajador debe permanecer todo el tiempo de su jornada conectado a la red para realizar sus funciones. Puede pasar la información del desarrollo de su actividad cuando considere oportuno para la cadena productiva de la empresa o en los tiempos que establezca su superior.

4.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

La aceptación del teletrabajo ha mejorado la movilidad urbana y ha conseguido reducir los traslados al centro de trabajo o desplazamientos a otras localidades, por lo que también desaparecen los costes que conllevaría eso. También beneficia la congestión del tráfico para su menor probabilidad de accidentes y la reducción de contaminación al medio ambiente.

Aunque lo anteriormente comentado no quiere decir que no se viaje. Al contrario, al estar trabajando a distancia el trabajador tiene más posibilidades de viajar porque no le afecta a la hora de desempeñar sus tareas laborales. Por tanto, si existe una reducción de desplazamientos por tema laboral, pero en cambio, no se reduce la necesidad de viajar por cuenta propia fuera del ámbito de trabajo al tener disponibilidad para ello porque el sistema de teletrabajo permite esa facilidad.

Un punto a favor tanto para las empresas como para los trabajadores que puede ayudar esta nueva forma de trabajar es eliminar el absentismo laboral. Esto se debe a que los empleados pueden regularse su tiempo y organizarse desde su casa con



mayor comodidad, por lo que también reduce estrés, rotaciones de equipo, cambios de horario y bajas laborales.

Cabe destacar el aumento de productividad, un aspecto clave para el buen funcionamiento en la empresa. Los trabajadores se sienten con mayor flexibilidad, autonomía y mejor calidad de vida que les permite llevar su propia forma de organizarse más satisfactoriamente.

Otros aspectos positivos son la reducción de costes en el mobiliario, espacio físico, alquileres y mantenimiento que supone para las empresas. Por eso es una manera de ahorrar en este tipo de inversiones, ya que no tienen la necesidad de mantener grandes instalaciones para sus trabajadores.

Además, supone un mayor número de profesionales, ya que se adaptan mejor al teletrabajo que desplazarse a oficinas de forma presencial. El aumento del uso de las TICs ha beneficiado a los responsables de recursos humanos, que gracias al apoyo de aplicaciones y programas digitales han facilitado la contratación a los teletrabajadores y, por tanto, a su continuo aumento. Por tanto, se consigue una mejora en el reclutamiento de candidatos.

Para el buen funcionamiento del trabajo a distancia es necesario la tecnología en constante estado actualizado e innovado. Es decir, el uso de programas con conexión a la red para la interrelación entre la empresa y el trabajador desarrolla una mejor comunicación y seguimiento del proceso de trabajo. Es por ello por lo que también significa una ventaja para implementar y llevar a cabo el teletrabajo.

Por otro lado, esta modalidad de trabajo no sólo comporta ventajas sino también algunos inconvenientes como los siguientes.

En cuanto a las desventajas que surgen, si el trabajador no tiene los suficientes conocimientos en las nuevas tecnologías, esto conlleva a que su desempeño sea más difícil y complicado. Por eso, muchos trabajadores no se encuentran preparados para teletrabajar. En cambio, si las tareas se llevasen de manera presencial, el trabajador podría observar y aprender del resto de la plantilla.



Este aumento del uso de la tecnología ha provocado que disminuya la seguridad en los dispositivos, ya que al trabajar conectados a la red se producen ciberataques y muchos sitios webs pueden estar accediendo a datos privados de la empresa.

Puede haber la posibilidad de que el empleado no disponga de equipos informáticos, conexión a internet u otros tipos de recursos necesarios, por lo que la empresa debe proporcionarle todo ello para que lleve a cabo sus tareas. Por tanto, supone un coste para la empresa.

Se pierde el control de los trabajadores y de comprobar si su rendimiento está siendo adecuado. Entre los directivos y compañeros del resto de la plantilla no existe contacto directo y esta falta de supervisión puede crear en los trabajadores que su desempeño sea menos productivo que si estuvieran guiados y bajo control en los centros de trabajo. Además, por este motivo también la forma de organizar de la empresa ha tenido que modificarse y buscar otros métodos para el seguimiento de los empleados.

La falta de contacto con el equipo y distanciamiento con la empresa puede llevar al aislamiento del empleado. También se reduce la motivación de los trabajadores al no estar acompañados en un mismo espacio físico. No hay un posible intercambio de sugerencias, opiniones o ideas entre los trabajadores, lo que lleva a reducir la cultura empresarial.

No sólo impacta en los individuos prestando este tipo de servicios a distancia sino en la sociedad en general. Las personas se vuelven más autónomas y solitarias, por lo que posteriormente en situaciones donde debe haber trato con otras personas o simplemente cuando puede haber la probabilidad de volver a trabajar en equipo de manera presencial tienen mayores dificultades para relacionarse.

Para resumir este apartado y ver de manera más clara y visual lo comentado, a continuación, se muestra un cuadro con las ventajas y desventajas desde diferentes puntos de vista. Según el trabajador, empresa o sociedad.



DESDE EL PUNTO DE VISTA DE:	VENTAJAS
TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none">• Reducción de desplazamientos a los centros de trabajo.• Menos absentismo laboral.• Aumento de productividad.• Mejor calidad de vida.• Mayor autonomía.• Menos estrés.• Mayor número de profesionales.
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none">• Mayor productividad.• Menos absentismo laboral.• Reducción de costes en el mobiliario, espacio físico, alquileres y mantenimiento.• Mayor número de puestos ofertados.
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none">• Mejora en la movilidad urbana, menor congestión de tráfico y de accidentes.• Reducción de contaminación al medio ambiente.



DESDE EL PUNTO DE VISTA DE:	DESVENTAJAS
TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none">• Insuficientes conocimientos de la tecnología.• Falta de contacto y distanciamiento con la empresa. Aislamiento.• Disminuye la motivación.
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento de ciberataques.• Aumento de costes en equipos informáticos, conexión a internet u otros recursos necesarios.• Falta de supervisión y control en el rendimiento de los empleados.
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none">• Las personas se vuelven solitarias y les cuesta relacionarse.

5.- EFECTOS DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

En la actualidad, existen medidas establecidas para garantizar el derecho a la conciliación con la finalidad de permitir que las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral y personal. Así mismo, para su efectividad en el ámbito de trabajo es imprescindible la necesidad de principios sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación familiar y la perspectiva de género son efectos que han ido regulándose por la normativa del teletrabajo. También haremos referencia al período



de pandemia por el COVID-19, en el que hubo factores que resultaron complicados para llevar el trabajo desde el hogar. Es por ello por lo que a continuación vamos a comentar lo siguiente.

5.1. Conciliación familiar.

A través del uso de una forma de trabajo flexible y a control remoto, como es la modalidad de teletrabajo, se establece el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. La posibilidad de no trabajar de manera presencial trae ventajas para la persona trabajadora en su entorno personal, familiar y laboral.

Por un lado, podemos comprobar los beneficios en el ámbito familiar por el aumento de tiempo con la familia en el mismo espacio de convivencia. Por ejemplo, existe la posibilidad de dedicar más tiempo de cuidado y educación a hijos e hijas, familiares dependientes que necesiten la ayuda de sus progenitores o simplemente realizar actividades de entretenimiento con familia para fortalecer los vínculos.

Sin embargo, existe un gran listado de dificultades que pueden originarse a raíz de compatibilizar el trabajo desde casa con la conciliación familiar. Resulta complicado marcar los horarios de inicio y de término de la jornada de trabajo con el resto de tiempo para las tareas domésticas en el mismo espacio. De esta manera se pierde el equilibrio para hacer frente a todas las actividades tanto laborales como familiares.

También cabe añadir que en el tiempo de pandemia supuso gran dificultad para muchas familias hacer frente en el cuidado y educación de sus hijos e hijas, ya que era imposible el acceso a escuelas, guarderías...La interrupción de la enseñanza hizo que los propios padres y madres u otros familiares se hicieran cargo al mismo tiempo y espacio en el que ellos trabajaban.

Como bien hemos hecho referencia ya antes en el anterior apartado, debemos destacar el año 2019, con la aparición de la pandemia por el COVID, en el que aumentó la modalidad del teletrabajo desde el propio domicilio del trabajador y enseñó a adaptarse hasta el día de hoy, pero causando factores negativos de estrés, ansiedad, tensión e incertidumbre al no tener las personas trabajadoras conocimientos suficientes para poder llevar a cabo el trabajo de manera no presencial. Estos problemas todavía siguen presentes y afectan tanto a la salud psicológica como física. Es decir, estar expuesto todo el tiempo de la jornada a pantallas de equipos



informáticos puede originar molestias oculares, dolor de espalda y posibles contracturas.

En definitiva, el teletrabajo permite aumentar el tiempo con la familia, pero no por eso significa que ese tiempo sea de calidad. Las circunstancias de trabajar desde casa no siempre pueden llevar ventajas, también inconvenientes como los que acabamos de comentar.

5.2. Perspectiva de género.

Por un lado, el teletrabajo se ha implementado como una medida que garantiza la flexibilidad laboral en organizaciones que puedan hacer uso de esta modalidad de trabajo. Por otro lado, con perspectiva de género muestra diferencias entre mujeres y hombres no solo por su determinación biológica sino por la cultura desarrollada por la sociedad. Es por ello, que se apuesta por una igualdad efectiva entre los dos sexos en la modalidad del teletrabajo, pero no podemos decir que siempre ocurre lo mismo en la práctica.

En España, encontramos uno de los problemas que lleva a la desigualdad de género en el ámbito laboral, la jornada partida. La poca flexibilidad de horarios de trabajo disponibles impulsa a la mujer a que deba cumplir parcialmente demandas del entorno familiar y del trabajo. De esta manera, acaban dejando de formarse o directamente ni se plantean la opción de iniciar nuevos proyectos para su trayectoria profesional. Para ello sí se puede afirmar que una de las medidas para facilitar la flexibilidad horaria es el teletrabajo.

Sin embargo, esta nueva normalidad de que las mujeres acaban escogiendo esta forma de trabajo desde su domicilio por razones como el cuidado de sus hijos e hijas o la realización de tareas domésticas, ya que supone facilitar la conciliación, causa algunos aspectos negativos. Es decir, el riesgo que supone el teletrabajo por dedicarse en el mismo espacio y tiempo a su familia, para la figura femenina, aunque se muestra como una solución, es que pierden su potencial y disponibilidad en cuestiones laborales. Mientras que gran número de hombres, multiplican su producción y potencial en el ámbito laboral porque deciden la modalidad de trabajo presencial.



Por todo ello, es así como la mujer, se ve obligada a permanecer en el domicilio teletrabajando y haciéndose cargo del resto de responsabilidades familiares, obteniendo otro tipo de resultados menos positivos respecto al trabajo.

6.- MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO.

Antes de todo, cabe nombrar que encontramos ya definido el concepto del Teletrabajo en el **Acuerdo Marco Europeo**. Este acuerdo establece un marco legal general a nivel europeo puesto en marcha por los miembros de **UNICE/UEAPME, CEEP y de la CES** (y del **Comité de Enlace EUROCADRES/CEC**). Tiene un **carácter voluntario** para las partes firmantes de las organizaciones conforme a lo que especifican los interlocutores sociales en los Estados miembros.

Con la negociación de acuerdos sobre esta modalidad de teletrabajo se pretende conseguir mayor flexibilidad en el entorno laboral con la finalidad de aumentar la productividad e impulsar a las organizaciones a ser más competentes siempre teniendo presente la seguridad de los trabajadores en todo momento.

6.1. Normativa en época de Covid-19.

Durante la época de pandemia de COVID-19 supuso una situación de emergencia tanto a nivel sanitario como económico y social globalmente.

El gobierno español, al igual que en la mayoría de los países, tuvo que tomar acciones para limitar los contagios aplicando el estado de alarma. Por tanto, las medidas establecidas supusieron una alteración en la normalidad viéndose perjudicados gran parte de los ciudadanos. Es así como impactó en el mundo laboral que se vio afectado causando millones de pérdidas de empleo y cierre de empresas.

Para hacer frente a esta situación, tuvieron que llevarse a cabo normativas aplicables.

Encontramos el **“RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”**. Una de sus finalidades era garantizar la no interrupción de la actividad empresarial y relaciones del trabajo para su continuidad. Por tanto, para ello se pone en marcha mecanismos que faciliten realizar el trabajo a distancia. Cabe añadir que se desarrolló



un programa de financiación del material necesario por medio de ayudas para las pequeñas y medianas empresas.

A partir de lo comentado, por la necesidad de reducir los contagios y su rápida expansión, se implementó, con excepcionalidad y con carácter temporal, la obligación de la modalidad de trabajo de manera no presencial en los puestos que fuera posible llevar a cabo esta opción. Es decir, en esos casos, el uso de equipos informáticos y digitales con conexión a Internet sirvió de apoyo y una solución para seguir con las actividades laborales.

Las personas trabajadoras debían de solicitar la adaptación como la solución de teletrabajo o reducciones de la jornada para poder mantener el trabajo y su retribución o la mínima cuantía retributiva durante la situación de pandemia.

Tras la situación especial sanitaria, según establece **el artículo 5 del propio RD-Ley 8/2020 de 17 de marzo**, con carácter preferente del trabajo a distancia, adopta medidas excepcionales frente a la reducción de las tareas laborales o el cierre de empresas. De esta manera, facilitar el desarrollo de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos puestos en los que no estuvieran previstos.

En cuanto al **artículo 6 del mismo Real Decreto**, se hace referencia al derecho de adaptación horaria y reducción de la jornada en el que la persona trabajadora y la propia empresa tendrán que acordar de manera justificada. Es decir, la adaptación podrá llevarse a cabo cuando pueda consistir en la modificación en la forma de prestar los servicios del puesto de trabajo, incluyendo así pues el trabajo a distancia.

Hay que nombrar el **Plan Acelera** que se puso en marcha con medidas de apoyo. Esta decisión tenía como objetivo impulsar el proceso de digitalización en las pymes y aplicar soluciones de teletrabajo como la creación de conocimientos tecnológicos que ayudaban a avanzar en los procesos de empresas digitales.

6.2. RD Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia.

La aparición de una pandemia ha hecho que se promulgue una nueva regulación del trabajo a distancia. Es así como aparece la implementación del **RD 28/2020** donde se regula el trabajo a distancia y muestra los diversos tipos de ese mismo trabajo.



Por otro lado, la promulgación de esta normativa resuelve cuestiones que eran insuficientes. Es por ello que encontramos la **modificación del Estatuto de Trabajadores, aprobado por el RD 2/2015 de 23 de octubre**, donde establece en el **artículo 13** que se podrá incorporar el trabajo a distancia en situaciones de formación profesional y, por otro lado, las personas trabajadoras que se identifican como víctimas de violencia de género podrán prestar su trabajo total o parcialmente a distancia, o simplemente dejar de prestarlo, siempre que los requisitos del puesto y actividades a desempeñar sea compatible con esta modalidad de trabajo.

A continuación, analizaremos los aspectos más destacados del mismo Real Decreto nombrado en los párrafos anteriores.

En primer lugar, será su aplicación a las personas trabajadoras que presten su trabajo por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de otra persona, física o jurídica, llamado empleador o empresario. Además, es importante tener claro que para que se entienda como trabajo regular es necesario que se haya prestado al menos tres meses, es decir, treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Esto puede llevar a interpretar la normativa de manera incorrecta o simplemente crear dudas, ya que no se especifica si esos tres meses pueden ser seguidos o alternos.

Otro aspecto para comentar sería el acuerdo de distancia, por lo que se deberá realizar por escrito. Podrá realizarse en el momento del contrato de trabajo o posteriormente, sin que se haya iniciado todavía el trabajo a distancia.

Y en cuanto al contenido de dicho acuerdo, aparte de recoger la información sobre el horario de trabajo, duración...también se tendrá en cuenta el inventario de los equipos informáticos y herramientas necesarias para prestar las funciones del trabajo de manera no presencial. También la enumeración de los gastos que pudiera suponerle a la persona trabajadora a la hora de prestar su trabajo a distancia. Además, se deberá citar el centro de trabajo que se le determine a la persona trabajadora a distancia y el lugar donde se encuentra en el caso de que una parte de la jornada sea de manera presencial también. Y por supuesto, es necesario que se especifique el lugar de trabajo a distancia donde la persona trabajadora vaya a llevar a cabo sus tareas laborales.



Por otra parte, las personas trabajadoras a distancia disponen del derecho a la carrera profesional. Es decir, derecho a la formación y promoción profesional, las empresas deberán garantizar acciones formativas para el desarrollo de las actividades que realizan las personas trabajadoras y ser informadas de las posibilidades de ascenso.

Entrando en materia de prevención de riesgos laborales, su aplicación en el trabajo a distancia también es necesaria y obligatoria, ya que existe el derecho a la protección, seguridad y salud en el entorno laboral como bien desarrolla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo que se deberá tener en cuenta los riesgos que puede estar expuesta la persona trabajadora en su zona habilitada de trabajo sin extinguirse en el resto de las zonas del domicilio. Una vez recogida toda esa información y con los resultados obtenidos a cerca de los riesgos, se podrán establecer medidas de protección en dicho entorno de trabajo.

También resalta la importancia de derecho a garantizar la intimidad y protección de datos de la persona, ya que se encuentra haciendo uso de instrumentos telemáticos para su prestación laboral, mediante el acuerdo con el principio de idoneidad, de necesidad y proporcionalidad. La empresa tampoco podrá pedir a la persona trabajadora que instale en sus dispositivos programas, ni el uso de ellos para llevar a cabo las tareas laborales porque no son propiedad de la organización como bien esta estipulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Las personas que se encuentran con trabajos a distancia se le reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de los horarios de su trabajo y durante los períodos de descanso permitiendo garantizar de esta manera aspectos beneficiosos como los siguientes: la modalidad de teletrabajo conlleva un incremento de flexibilidad permitiendo al mismo tiempo que la desconexión digital conduzca a reducir insomnio, irritabilidad, estrés, falta de motivación y conducir a una mayor intimidad personal para respetar la duración de la jornada.

En cuanto al control empresarial, también se establece que los trabajadores cumplan con las instrucciones a cerca de la protección de datos e información de la propia empresa. Es por ello por lo que la empresa podrá estimar las medidas que considere oportunas para la vigilancia y control del rendimiento adecuado de la persona trabajadora y su cumplimiento de obligaciones y deberes del trabajo.



7.- ACCIDENTE LABORAL EN SITUACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

Una de las cuestiones más complejas sobre la modalidad de teletrabajo es analizar los accidentes sufridos en el propio domicilio de la persona trabajadora, puesto que ocurre en el mismo espacio y tiempo. Es decir, en la vivienda donde habita el trabajador se convierte a la misma vez en el lugar de trabajo.

A continuación, para comprender mejor este punto vamos a plantearnos dos preguntas con sus posibles respuestas que ayuden a saber diferenciar entre un accidente doméstico de un accidente laboral y qué tipo de lesiones pueden llegar a considerarse como accidente de trabajo a distancia.

7.1. ¿Cómo podemos diferenciar un accidente doméstico de un accidente laboral?

Bien, en primer lugar, debemos mencionar el **artículo 156 del RD-Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, y establece en el apartado 2.a), que se considerarán accidentes de trabajo los que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo, en este caso sería cuando se viniera prestando la modalidad de teletrabajo mixto con la presencialidad. Además, también indica en el **apartado 3 del mismo artículo** que **“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”**. Con esto se entiende de forma clara que independientemente de cómo sea la modalidad de trabajo, presencial o a distancia, y dónde se presten los servicios laborales será de aplicación y tendrá efectos lo anteriormente comentado.

Por lo tanto, la ley abarca a las personas trabajadoras de la misma manera que si sufren algún accidente en su domicilio durante el teletrabajo como en la empresa presencialmente. Es así, que encontramos la mutua que tendrá la tarea de demostrar si consiste en un accidente de trabajo.

Por otro lado, cuando el accidente se produzca en una situación en que la persona trabajadora viene prestando sus servicios de manera mixta, es decir, hacer uso de la



modalidad del teletrabajo desde el propio domicilio y desplazarse a otros lugares de trabajo de manera presencial. En este caso, estaríamos ante un accidente calificado como *in itinere*.

Entonces los incidentes ocasionados dentro de la jornada de trabajo se considerarán accidentes laborales, por lo que la mutua pertinente se hará cargo de cubrir dichos daños. Es decir, gestiona la situación hasta el momento en que la persona esté en situación de alta para su reincorporación.

En segundo lugar, para poder seguir los pasos anteriores, se deberá probar que el motivo que ha llevado a la lesión del trabajador es o no como consecuencia del trabajo. Es este proceso el que resulta más complejo, ya que se debe saber diferenciar los accidentes calificados como laborales de los incidentes domésticos. Estos últimos son ocasionados cuando se realizan ciertas actividades que no tienen ninguna relación con las funciones que se desarrollan del puesto de trabajo a distancia.

En conclusión, como todavía con la nueva regulación no se hace referencia en materia de accidentes de trabajo, debemos guiarnos con lo estipulado en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, que, si cumplen los requisitos estipulados, se considerarán accidentes laborales.

7.2. ¿Qué tipo de lesiones pueden aparecer durante el trabajo a distancia?

Habitualmente suelen ser entre los accidentes de trabajo a distancia más comunes, las lesiones corporales como consecuencia de la prestación de servicio que desarrolla la persona trabajadora. Esto se debe al uso constante de medios telemáticos, los más usados son los ordenadores, por lo que esto lleva a que se encuentre la persona en una posición sentada delante del dispositivo.

Encontramos lesiones como **dolores de espalda** que acaba desarrollando contracturas. Se conoce como lumbalgia aquel dolor en las vértebras lumbares a causa de la sobrecarga muscular. También daños en el cuello y en las cervicales con sensación de agarrotamiento por malas posturas teletrabajando.



Por otro lado, es muy frecuente sufrir lesiones en la zona del cuerpo de **manos y muñecas**. Los movimientos repetitivos de la muñeca provocan sensibilidad y debilidad causando daño muscular en la mano. Respecto a los **brazos**, cuando no se apoyan de manera adecuada sobre la mesa donde se trabaja y no forman un ángulo de recto de 90 grados puede suponer una posición incorrecta que lleva a causar dolores en dichas partes nombradas del cuerpo.

En cuanto a las **piernas** también padecen al estar tantas horas sin cambiar de postura y puede llevar a molestias, ya que no se realizan estiramientos.

Además de este tipo de lesiones corporales, aparecen **síntomas de ansiedad, irritabilidad y estrés**, ya que ello también está relacionado con los músculos que pueden tensarse con mayor facilidad. Son factores que afectan a la salud mental y que son muy frecuentes en el teletrabajo por el aislamiento del trabajador, la falta de motivación y no mantener interacción social.

Pero tampoco podemos dejar a un lado la **vista**. Los ojos acaban cansados y secos de tanto tiempo delante de la pantalla y a la exposición de su luz sin parpadear muchas veces cuando se está llevando a cabo las tareas determinadas.

➤ **¿Cómo podemos prevenir estas lesiones?**

Como bien hemos comentado anteriormente esta modalidad de teletrabajo puede ocasionar diferentes tipos de lesiones, sin embargo, se pueden prevenir adoptando ergonomía en el lugar de trabajo. Es decir, crear un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las actividades sin causar daños disminuyendo o evitando los riesgos identificados que perjudiquen la salud y seguridad de la persona trabajadora.

Existen bastantes recomendaciones ergonómicas para prestar los servicios desde el propio domicilio del trabajador. Se deben tener muy en cuenta elementos en la zona de trabajo como la iluminación, las posturas, la movilidad y los muebles utilizados.

En el caso de la iluminación, es importante evitar reflejos en la pantalla del dispositivo que se esté haciendo uso. Para ello se debe tener una adecuada intensidad de luz



tanto en dicha pantalla como en el entorno del espacio. Por ejemplo, la luz que entra directamente de una ventana que se encuentra en frente de nuestro dispositivo y nosotros delante de este no sería correcto.

En cuanto a las posturas, para prevenir dolores de espalda y cuello es recomendable que el trabajador se mantenga erguido, ya que inclinarse hacia el escritorio ayuda a empeorar estas partes del cuerpo. Es por eso por lo que también se debe colocar la pantalla del dispositivo en frente de la persona, no hacia un lado, puesto que llevaría a obtener una postura incorrecta.

Además, realizar pausas de tiempo y hacer estiramientos sin forzar mucho puede prevenir algunas molestias. Por ello, como bien habíamos hecho referencia en el anterior apartado 6 sobre el marco legal del teletrabajo, es de gran importancia la desconexión digital.

Otro elemento son los movimientos que realizamos en los brazos y los muebles disponibles. Cuando el trabajador dispone de muebles como sillas ergonómicas adaptadas para trabajar desde un escritorio, le resulta más cómodo a la hora de conseguir una adecuada postura. Es decir, la incorporación de reposabrazos ayuda a que el brazo esté apoyado y en una postura recta de 90 grados, que sería la correcta mientras está haciendo uso del teclado como son en la mayoría de los casos que encontramos a teletrabajadores.

De este modo, se consigue mayor confort, bienestar y sobre todo seguridad en la zona de trabajo. Cabe añadir que todos estos elementos de prevención facilitan el desarrollo de la prestación de servicios laborales e impulsan la mejora en el rendimiento de la persona trabajadora.

8.- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.

Como bien explica la presidenta del instituto de Alana y socia fundadora Alvis Ekosystem, Eva María Hernández (*Economist y Jurist* del 19 de mayo de 2022), en su informe con título “*Análisis Jurídico y Jurisprudencial del Teletrabajo*”, encontramos por primera vez que el Tribunal Supremo cita el teletrabajo en su



Sentencia de **11/04/2005 (Rec. 143/2004)** como lo siguiente: “*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 éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”. Esta sentencia expresa el carácter voluntario que tiene el teletrabajo, es decir, es una modalidad contractual especial llegando a un acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora al inicio de la prestación laboral o durante ella.

Por tanto, encontramos ante dos posibles situaciones:

En primer lugar, “*Empresas que ya tenían implantado este sistema con sus trabajadores antes del estado de alarma.*” En segundo lugar, “*Empresas en las que no estuviera implementado el teletrabajo en el domicilio del trabajador, y ante esta circunstancia de situación excepcional sanitaria, se ha llevado a cabo.*”

Existen diferencias entre estas dos situaciones. Puesto que, en la primera como ya estaba implementado el teletrabajo no hay dificultades para garantizar los recursos necesarios para el trabajador en su domicilio. Es decir, los trabajadores ya deberían tener acceso y disponibles equipos informáticos, conexión a internet y la tecnología necesaria para el desarrollo de sus funciones.

En cambio, para la otra situación que no tuviera implementado el teletrabajo en el domicilio, el trabajador será quién deba aportar temporalmente sus propios medios de teletrabajo de manera excepcional. Todo ello implica que la empresa se encargará de los gastos ocasionados por esta modalidad de trabajo proporcionalmente correspondiente al tiempo de prestación de los servicios. Cabe resaltar el **artículo 5.2 del RD 8/2020** refiriéndose a adoptar medidas oportunas en la implementación del teletrabajo, expresa que “*si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*” con la finalidad de poder reanudar la actividad empresarial y relaciones de trabajo.

Cabe resaltar el siguiente comentario sacado del informe citado anteriormente, puesto que viene comentando detalladamente la no aplicación de prohibición modificación sustancial de un contrato ordinario a distancia en situación de estado de alarma a causa de la pandemia del COVID-19 : “***Este carácter consensual, implicaba e***



implicará una vez superada la emergencia sanitaria, que no haya lugar a tal transformación contractual por exceder el ámbito de aplicación de «las condiciones de trabajo», entendidas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones, pero que no alcanza a «las condiciones de empleo», que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes».

9.- SENTENCIAS EN MATERIA DE TELETRABAJO.

En este sentido, son cada vez son más los casos relativos al teletrabajo que desembocan en los tribunales y ya tenemos sentencias sobre distintos ángulos, pasando a comentar alguna de las más recientes obtenidas de la base de datos **CENDOJ**, entre ellas:

1.-) La Sentencia dictada por **el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, nº 106/2021, de 26 de enero**, analiza un supuesto de discrepancias sobre teletrabajo en cuanto a un posible caso de vulneración de la garantía de indemnidad, como derecho de todo trabajador a iniciar acciones contra la empresa en defensa de sus derechos laborales, sin sufrir represalias por parte de la empresa.

El TSJ de Asturias ha descartado la aplicación de la garantía de indemnidad (nulidad del despido) en un caso donde existía una diferencia de pareceres entre el empresario y trabajador sobre el alcance del teletrabajo, cuando en su Fundamento de Derecho TERCERO dice:

“En el presente caso alude la parte recurrente en sus alegaciones a unos hechos que dice estar acreditados en los hechos probados séptimo y noveno de la sentencia de instancia (que el demandante comenzó a teletrabajar el 30 de marzo de 2020, y que reclamó los cuatro días de vacaciones que figuran en la nómina del mes de marzo), y que constituyen indicios suficientes para considerar que el despido constituye una respuesta sancionadora ilegítima. Sin embargo, del contenido de tales hechos probados no resulta lo manifestado por el trabajador ya que el hecho probado séptimo, relativo a la esposa del trabajador, lo que declara probada es que la misma paso el 30 de marzo de 2020 a prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y el hecho probado noveno lo único que revela es la remisión de un correo electrónico por el actor



a la empresa el día 21 de abril de 2020, es decir con posterioridad a la comunicación del despido, en el que hacía constar que reiteraba la disconformidad con los cuatro días de vacaciones que recogía la nómina del mes de marzo, siendo lo cierto que solamente está manifestando la reiteración de una disconformidad que no reclamación alguna. En realidad, lo único que está acreditado y que se desprende del relato fáctico de la sentencia de instancia, es la existencia de una diferencia de pareceres entre el empresario y trabajador en cuanto a la posibilidad o el alcance del teletrabajo, y en cuanto a la imputación del permiso retribuido recuperable a las vacaciones. Ningún hecho pone de manifiesto una voluntad exteriorizada por parte del demandante a la empleadora de reclamar ante los tribunales sus derechos como trabajador, tratándose lo acontecido de meras divergencias habidas en relación con circunstancias en que se desarrollaba la relación laboral, y sin constar siquiera advertencia alguna de efectuar reclamación en vía judicial.

Por ello, no cumpliéndose el requisito jurisprudencialmente exigido de realización por el trabajador demandante de actos tendentes a defender en el ámbito judicial sus derechos frente a la empresa, no puede considerarse, tal y como así ha entendido la sentencia impugnada, que concurren indicios de que su despido constituya una vulneración de su garantía de indemnidad, y por lo tanto y no apreciándose vulneración alguna de derecho fundamental, la calificación de nulidad pretendida por el recurrente por tal motivo debe de ser rechazada.”

Entiende el TSJ que en este caso no hay ningún hecho (más allá de mostrar discrepancias) que ponga de manifiesto la intención del trabajador de **reclamar sus derechos en los tribunales**, cuyo motivo fuese la causa del despido.

Por tanto, no cabe alegar nulidad por vulneración de la garantía de indemnidad.

2.-) La Sentencia de la **Audiencia Nacional 104/2021, de fecha 10 de mayo**, resuelve en su Fundamento de Derecho TERCERO, un supuesto de cortes de luz o desconexiones no imputables al empleado computando como tiempo de trabajo efectivo.

“TERCERO.- Como primera pretensión se solicita por CCOO que se declare que en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma,



como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia, a lo que se opone la empresa aduciendo que no nos encontramos ante una falta de ocupación efectiva imputable al empleador y que por otro lado, nada se prevé al respecto en el Acuerdo suscrito con CCOO sobre teletrabajo.

Para resolver la cuestión que se plantea hemos de efectuar una serie de consideraciones:

1ª.- una de las notas características de todo contrato de trabajo ex. art. 1.1 E.T es la ajenidad la cual se refiere a tanto a la "ajenidad en la organización" o dependencia, en ajenidad en los frutos de la actividad desarrollada por el trabajador, a la ajenidad en los riesgos de la actividad desarrollada pues los mismos son asumidos por el empleador, y la ajenidad en los medios, lo que implica que es el empleador el que tiene que proporcionar al trabajador los medios de producción necesarios para el desarrollo de su prestación, la cual es estrictamente personal, dicha nota de la ajenidad en el contrato de trabajo ha sido objeto de análisis por todas en las STS 17-5-2.012- rcud 871/2011- y de 6-10-2.010 – rcud. 2010/2009-;

2ª.- en el ámbito del trabajo a distancia o teletrabajo el RD Ley 28/2.020, como no podía ser de otro modo pues al fin y al cabo el teletrabajo es una forma de prestar la actividad laboral, asume claramente dicho principio de ajenidad en los medios en sus artículos 11 y 12 en donde se dispone lo siguiente:

"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.

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.";

3ª.- por otro lado, el art. 4.1 del referido RD ley 28/2.020 establece que: "Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional."

4ª.- Por otro lado, el art. 30 del E.T dispone lo siguiente: " Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo."

5ª.- Finalmente el art. 45.1 señala en su apartado i) que es causa de suspensión del contrato de trabajo la fuerza mayor temporal, pero para que opere tal causa de suspensión conforme al apartado 3 del art. 47 la misma debe ser constatada por autoridad laboral conforme al apartado 7 del art. 51 E.T y la norma reglamentaria que lo desarrolla- RD 1483/2.012-

Partiendo de las anteriores consideraciones, la Sala estimará la pretensión que se ejercita por las siguientes razones:

1ª.- porque como se argumenta en la demanda si la caída del suministro del suministro eléctrico no implica para los trabajadores denominados "presenciales" la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el art. 4.1 del RD 28/2.020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores que trabajan a distancia;

2ª.- porque el principio de ajenidad en los medios al que arriba hemos hecho referencia implica que aún en el caso del teletrabajo, ha de implicar que cualquier



funcionamiento defectuoso de los mismos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador que es quién tiene la obligación de proporcionar los medios al empleado para que realice su trabajo lo que hace que cobre plena aplicación el art. 30 E.T;

3ª.- porque el hecho de que formalmente sea el trabajador o un tercero distinto del empleador el que haya concertado el contrato de suministro con la compañía eléctrica en los supuestos de teletrabajo no ha de implicar una exoneración por parte del empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador, y ello sin perjuicio, de que la caída de suministro sea susceptible de operar- previa constatación por la Autoridad Laboral- como fuerza mayor que suspenda el contrato de trabajo, o de las acciones que el empleador por este motivo y ex. arts. 1902 y Cc, pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento del mismo.”

No cabe, por tanto, exigir recuperar ese tiempo ni tampoco practicar ningún descuento en la retribución, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

3.-) La Audiencia Nacional en su Sentencia 90/2021, de 30 de abril ha sentenciado que es lícito no abonar el plus transporte (carácter extrasalarial en el caso enjuiciado) en el caso de empleados en teletrabajo:

La cuestión fue sometida a la comisión paritaria del convenio y en su reunión de 28-5-2020 la parte empresarial manifestó: *“Entiende la parte patronal que no corresponde el abono del Plus de Transporte en la situación de teletrabajo ya que no obedece a los fines para los que fue creado, como son compensar los gastos o suplidos que sufre el empleado por desplazarse de su domicilio al centro de trabajo, ya que esta situación no se produce cuando no existe desplazamiento alguno”*.

Así las cosas, la Sentencia de la Audiencia Nacional razona:

“PRIMERO. - Los hechos que se declaran probados no han suscitado controversia entre las partes.”

“SEGUNDO. - El objeto litigioso consiste en determinar si el personal que se encuentra



teletrabajando tiene derecho a percibir el plus transporte establecido en el art. 5º del convenio del sector recogido en el hecho 2º probado.”

“TERCERO.- Alega CGT en su demanda, no que al teletrabajar el gasto de transporte no se produzca, lo que implícitamente admite, sino que el meritado plus si bien aparece nominado como un plus extrasalarial relacionado como un supuesto plus de transporte, en realidad abona una mayor penalidad del trabajo desarrollado en las meritadas horas, sin exigir un desplazamiento concreto, ni unos concretos gastos, ni una justificación del desplazamiento, por lo que entendemos que pese al nomen jurídico se trata de plus salarial por la propia naturaleza del mismo Tal argumentación que contradice la denominación que las partes han dado al citado plus en el convenio colectivo identificándolo como plus extrasalarial de transporte, no se ha visto soportada por prueba alguna de la que poder inferir, que pese a la denominación dada, se estaba abonando una mayor penosidad en el trabajo.

En definitiva, viene a decir CGT que no se trata de un plus que compense el mayor gasto de transporte en la franja entre las 24 y 6 horas, sino la penosidad por trabajar de noche.

Como acabamos de señalar esta argumentación está ayuna de toda prueba y carece de toda credibilidad desde el momento en que el convenio colectivo en su art. 48 reconoce expresamente un plus de nocturnidad, por lo que constituye un auténtico desatino argumental alegar que el plus transporte abona la nocturnidad que ya se abona en otra norma del mismo convenio.

En definitiva, la demanda que raya la temeridad debe ser desestimada de plano.

Ahora bien, al margen de esta sentencia, si la empresa ha venido abonando el plus transporte (aún sin estar obligada a ello) en los supuestos de teletrabajo, podría llegar a entenderse que se ha creado un derecho adquirido, por lo que no cabría dejar de abonarlo unilateralmente.”

4.-) La Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, nº 319/2021, de 7 de mayo, ha resuelto que no constituye readmisión irregular enviar al trabajador a teletrabajo dada la situación provocada por el Covid-19.

Controversia y objeto del recurso: El Juzgado de lo Social núm. 6 de Santander dictó



sentencia estimatoria de la demanda de D. Arsenio, declarando la nulidad de su despido, de fecha 27 de mayo de 2019, y condenando a la empresa a su readmisión.

El actor se reincorporó a su puesto de trabajo. Entendiendo que había sido irregularmente readmitido presentó escrito interesando la ejecución provisional de la sentencia dictada y la condena a la empresa a reponerle en su puesto de trabajo "solventando los obstáculos para su normal desenvolvimiento, encargando el trabajo efectivo inherente a tal puesto de trabajo, devolviéndose la totalidad de utensilios y medios para desempeñar tal puesto de trabajo, incluido el vehículo, ordenador y teléfono de empresa, e incluida la oficina de Santander, donde se habrá de permitir el trabajo en presencia física, respetándose el previo sistema de trabajo, incluyendo la atención a clientes, y respetándose el sueldo del actor...".

No obstante, la sentencia en su Fundamento de Derecho SEGUNDO concluye:

"SEGUNDO. - Sobre la recurribilidad del auto de ejecución provisional.

1.- Con carácter previo a entrar a conocer del recurso, la Sala debe examinar de oficio si la resolución recurrida es susceptible de suplicación, toda vez que dicha cuestión afecta al orden público procesal y a su propia competencia funcional (por todas, SSTS 11/02/2014, rec. 2984/2012; y 27/01/2014, rec. 2481/2012).

2.- La LRJS restringe el acceso al recurso de suplicación frente a los autos dictados en ejecución provisional a los dos supuestos que enumera en los artículos 191.4.d.4º y 304.3, este precepto señala: " Frente a las resoluciones dictadas por el juez o tribunal en ejecución provisional, sólo procederá el recurso de reposición, salvo cuando en el auto se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden jurisdiccional social en que procederá recurso de suplicación o, en su caso, de casación ordinaria, conforme a las normas generales de tales recursos"; concordante con el art. 191.4.d.4º LRJS: " En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social".

3.- Como recuerda la STS 9 marzo 2016 (rec. 2148/2014) " En ejecución provisional la regla es la irrecurribilidad dada la propia provisionalidad de las decisiones que se adoptan, en principio y salvo que pudieren exceder de tal ámbito resolviéndose



cuestiones que incidieran en la ejecución definitiva".

En el mismo sentido, la STS 28 junio 2017 (rec. 231/2016) afirma: " en materia de ejecución provisional únicamente cabe el recurso de reposición contra el auto en que se acuerde... Únicamente se prevén dos excepciones: la primera que el auto dictado en materia de ejecución provisional declarara la falta de competencia o jurisdicción del orden social (STS de 5 de julio de 2016, Rrud. 177/2015), lo que -evidentemente no es el caso-; y, la segunda, que la decisión recurrida fuese adoptada materialmente fuera de los límites de la ejecución provisional".

*4.- En el supuesto ahora analizado, la resolución recurrida no se encuentra comprendida en ninguno de tales supuestos, pues ni ha declarado la falta de jurisdicción o de competencia, ni ha adoptado ninguna resolución que exceda de los términos de la ejecución provisional. **El pronunciamiento del auto recurrido se circunscribe a estimar solo en parte la solicitud de ejecución provisional, en lo referente a la readmisión por entender que la misma fue regular, si bien en la modalidad de teletrabajo "dada la situación de crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19", existiendo una diferencia en el salario abonado.***

En consecuencia, no se ha adoptado decisión alguna que rebase de los límites que establece el art. 297.1 LRJS, en relación con el art. 298 del mismo cuerpo normativo. De modo que, la resolución recurrida se mueve dentro de los límites materiales de la ejecución provisional, por lo que resulta plenamente de aplicación la regla general que no permite en tal materia los recursos devolutivos.

5.- No siendo el auto impugnado susceptible de ser recurrido en suplicación, procede declarar de oficio la inadmisión del recurso, y la firmeza de dicha resolución, así como la nulidad de las actuaciones practicadas con posterioridad a su notificación."

El TSJ de Cantabria descarta la existencia de readmisión irregular de un trabajador despido que fue enviado a teletrabajar dada la situación provocada por la Covid-19.

5.-) La Audiencia Nacional en su Sentencia 50/2021, de 22 de marzo, desestima una demanda de modificación sustancial de carácter colectivo por número insuficiente de empleados afectados (8 en una plantilla de menos de 100 trabajadores).

Se solicita que se dicte sentencia estimatoria de la misma, en la que se declare:



- La nulidad de la decisión empresarial de implantar, mediante acuerdos individuales con los trabajadores, un sistema de guardias rotativas y voluntarias, de lunes a domingo y en horario de 24 a 8, para cubrir el servicio de la campaña "Orange" que anteriormente se venía prestando por trabajadores adscritos al turno de noche.
- Que la decisión empresarial que se impugna supone una vulneración del derecho de libertad sindical, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, del sindicato actor, FeSMC-UGT.

Así la Audiencia Nacional en su Fundamento de Derecho CUARTO resuelve:

“CUARTO.- En relación con lo instado por la parte actora sobre vulneración de la libertad sindical, por no estar previsto en el convenio colectivo del sector y sin existir una previa negociación con los representantes de los trabajadores, un sistema de guardias rotativas, que de facto, supone la supresión del turno de noche en la campaña Orange, debe señalarse que según consta acreditado, la medida afecta a ocho trabajadores, al haber quedado acreditado que el turno de noche no se ha suprimido en Barcelona. Estos ocho trabajadores se han adherido voluntariamente al sistema de guardias durante las cuáles, el trabajador tiene que atender las llamadas e incidencias que se produzcan en la campaña "Orange" en TELETRABAJO Se turnan por semanas y hacen la guardia una noche al mes. Se han adherido seis trabajadores de Madrid y dos de Barcelona. Es obvio, por tanto, que no nos encontramos ante el cumplimiento de los umbrales de colectividad de la, en su caso, modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que, la empresa ocupa aproximadamente a 92 trabajadores.

En efecto dispone el art. 41.2 del ET, que se considera de carácter colectivo la modificación que afecte a 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, considerándose de carácter individual las modificaciones que no alcancen los umbrales señalados para las modificaciones colectivas. Es evidente que en este caso la decisión empresarial, adoptada en el marco de la empresa con 92 trabajadores y que se ha afectado a ocho de ellos, no puede ser considerada como una medida de modificación colectiva cuya impugnación deba de tramitarse a través del cauce del conflicto colectivo, tal como prevén el mismo art. 41 del ET en su apartado 5º y el art. 153.1 de la LRJS.

Así, siendo de carácter individual la medida llevada a cabo por la demandada, los



trabajadores afectados disconformes podrán impugnarla ante la jurisdicción social, pero a través de la modalidad y cauce procesal previsto en el art. 138 de la LRJS. De ahí que debemos estimar la inadecuación del procedimiento colectivo, para analizar las modificaciones individuales operadas, como asimismo apreció esta Sala en sentencia de 27 de julio de 2017, proc. 183/2017 y 22 de febrero de 2021, proc 467/2020, entre otras y STS de 17 de abril de 2018, rec.345/2016.”

Señala la AN (sent. de 22 de marzo de 2021) que no puede calificarse como una modificación de carácter colectivo por no alcanzarse los umbrales fijados en la normativa (art. 41.2 del ET). Por tanto, la impugnación de la medida llevada a cabo por la empresa no puede llevarse a cabo a través del proceso de conflicto colectivo.

6.-) La Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, nº 553/2020, de 17 de noviembre, declara la vulneración del derecho fundamental de igualdad de una trabajadora la que su empresa denegó la posibilidad de teletrabajar, que sí concedió a otras empleadas, según se dispone en sus Fundamentos de Derecho CUARTO a SEXTO:

“CUARTO. - La petición de teletrabajo mediante la entrega por la empresa, o la puesta a disposición por parte de la propia trabajadora, de un ordenador portátil, fue denegada por la empresa a la demandante por imposibilidad de efectuarlo con su propio ordenador, por exigencias de la privacidad del trabajo de la empresa, y por imposibilidad económica de adquirir un portátil por la empresa, dadas sus dificultades económicas.

Sin embargo, la empresa en las mismas fechas adquirió un portátil para que fuera compartido en teletrabajo por otras dos trabajadoras, también comerciales, como la actora (jefe de división de compras), y dos meses después adquirió otro ordenador portátil para uso de personal de la empresa.

Las otras trabajadoras, a quienes se entregó por la empresa un portátil para compartirlo (mañanas/tardes) en teletrabajo en el mismo mes de marzo, tienen como la actora hijos/as menores, si bien de menor edad, sin que consten otras circunstancias personales.”

“QUINTO. - Es relevante citar expresamente lo dispuesto en el art. 13 del ET, en su redacción vigente al tiempo de los hechos: "Trabajo a distancia.



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

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

3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo...".*

Y en especial tener en cuenta el párrafo ya transcrito del art. 5 del DL 8/20: "se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad".

Así como el siguiente párrafo del art. 6 de la misma norma, ya expuesto: "El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona



trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo".

SEXTO. - En este caso se ha probado que la empresa podía organizar la actividad comercial de la actora mediante el trabajo a distancia, tal como hizo con las otras dos trabajadoras de análoga actividad y similares circunstancias personales, y que no carecía de posibilidades económicas, dado el coste de la inversión (unos 500 euros) y sobre todo, el hecho probado de que dos meses después adquirió, con similar fin, otro ordenador portátil.

La demandante, que se había reincorporado a la empresa en febrero anterior tras un año de incapacidad temporal, fue incluida en ERTE desde el 1 de abril siguiente. Las otras dos trabajadoras no fueron incluidas en este expediente suspensivo.

El trato desigual dado por la empresa a la demandante y a sus dos compañeras, en análogas circunstancias personales y profesionales, y la no razonabilidad de la causa económica alegada para justificar la negativa a facilitar un portátil a la actora para trabajar a distancia, hacen concluir que la empresa no trató igual, sin causa justificada, a la demandante que a otras trabajadoras de la empresa.

Trato desigual que infringe lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución, así como en el art. 17 del ET: "No discriminación en las relaciones laborales. 1....Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".

El trato dado por la empresa a la demandante y a sus dos compañeras, en análogas circunstancias personales y profesionales, y la no razonabilidad de la causa alegada para justificar la negativa a facilitar un portátil a la trabajadora para trabajar a distancia, hacen concluir que existió trato desigual.

7.- Y por último la **Sentencia 325/2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Oviedo**, el 27 de octubre de 2020, declara improcedente el despido disciplinario de un trabajador (teletrabajo durante el Covid-19) por disminución continuada en su rendimiento.

El Fundamento de Derecho CUARTO de la sentencia, razona:



“CUARTO. - El supuesto que nos ocupa, la extinción contractual se basa en el art. 54.2 e) ET, con fundamento en el pacto contractual de rendimiento que figura en el Anexo del contrato del trabajador. Se acredita que las partes pactaron, en las cláusulas adicionales del contrato de trabajo temporal suscrito el 23 de enero de 2020, que la producción mínima era de dos contratos al día una vez transcurrido los primeros 15 días de vigencia del contrato. Asimismo, resulta del anexo de fecha 19 de marzo de 2020, en que se pactó que el actor prestaría realizaría sus tareas en régimen de teletrabajo que se mantenían el resto de los incentivos y penalizaciones que en el contrato se establecían respecto de la productividad exigible.

Ahora bien, aun a la vista del expresado pacto, el incumplimiento del trabajador motivador del despido disciplinario ha de ser contractual, grave, voluntario y continuado. De la prueba practicada resulta también que en el periodo 1 a 13 de abril de 2020 el trabajador sólo consiguió un contrato. Esta circunstancia, no exime a la empresa de la ineludible obligación de aportar los elementos comparativos necesarios para valorar la disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado.

En el caso presente, mediante el documento octavo, se pretende por la empresa la comparación, en cuanto a la productividad del actor, en relación con otros compañeros, sin embargo, no se acredita que los demás trabajadores tengan las mismas condiciones horarias que el actor, quien tiene una jornada parcial de 25 horas semanales. Por otro lado, la comparativa se hace no respecto al periodo a que se refiere la carta de despido (19 de marzo a 13 de abril) sino respecto al periodo 1 de abril a 13 de abril de 2020. Una comparativa entre su rendimiento y el de los otros trabajadores, por fin, a la que debió hacerse referencia en la carta de despido para que el demandante pudiera articular pruebas en su defensa y no se hizo.

Respecto a la continuidad en su bajo rendimiento se acredita que ha sido amonestado por escrito hasta en tres ocasiones por el bajo rendimiento en los periodos 10 a 16 de febrero, (cinco días laborales), y 24 de febrero a 1 de marzo (cinco días laborales), evidencia de la evolución en diez días. Se le amonesta nuevamente por el bajo rendimiento en el periodo 23 a 27 de marzo (cinco días laborales), y se le sanciona con el despido por la baja productividad del 19 de marzo al 13 de abril (17 días laborales). De la prueba practicada únicamente se acredita el incumplimiento de la ratio mínima pactada del 1 al 13 de abril de 2020 (8 días laborales excluido el 13 de abril en que fue despedido), por lo que no se aprecia la continuidad exigible.



Recuérdese que la gravedad de la conducta exige tener en cuenta tanto la intensidad de la disminución como su extensión en el tiempo (recuérdese que el precepto habla de disminución "continuada"). Los razonamientos expuestos conducen a estimar que no concurre en este caso una disminución continuada del rendimiento pactado, por lo que el despido debe ser declarado improcedente.

Las consecuencias de la calificación del despido como improcedente son las contenidas en los artículos 56 del Estatuto de los Trabajadores y 108 y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, condenándose en consecuencia a la empresa a la readmisión de la parte demandante con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, o alternativamente y, a su elección, al abono de la indemnización contemplada en el art. 56.1 ET, según el cual el importe de la misma en estos casos se calculará a razón de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha de cese efectivo en el trabajo.

Aunque en la empresa existía una cláusula expresa de rendimiento (cumplimiento de objetivos mínimos), razona la sentencia que no se acredita adecuadamente una comparativa del rendimiento respecto a otros trabajadores."

La comparativa se hace no respecto al periodo a que se refiere la carta de despido sino a otro distinto. Debió incluirse una comparativa entre su rendimiento y el de los otros trabajadores y hacer referencia a ello en la carta de despido para que el demandante pudiera articular pruebas en su defensa y no se hizo.

Como podemos observar es mucha la casuística del teletrabajo que se está resolviendo en los Tribunales, y que, junto con la normativa actual, la doctrina sentada por nuestros tribunales irá limando los flecos y conflictividad de esta nueva modalidad de trabajo, que, como consecuencia de la pandemia, cada vez más, se está implantando en el ámbito laboral y empresarial de nuestro país.



10.- CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN PERSONAL.

Hemos podido comprobar que el avance de la tecnología facilita en muchos aspectos de nuestras vidas especialmente en el ámbito laboral como bien hemos hecho referencia en este trabajo. El uso de manera adecuada de la modalidad de teletrabajo a través de los medios tecnológicos puede producir resultados positivos con una multitud de ventajas a nivel económico y competitivo para las empresas. Destacando también la importancia de la disminución de contaminación por la reducción del uso de transportes y traslados a las oficinas de trabajo, beneficiando así al medioambiente.

Además, esta nueva forma de empleo también beneficia sobre todo en las mujeres y personas con discapacidad como bien hemos comentado en el apartado 5 en materia de conciliación familiar y perspectiva de género. Ayudando así a compatibilizar la vida laboral y familiar al mismo tiempo.

Aunque cabe indicar que puede llevar a afectar a las relaciones y trabajo en equipo, ya que esta modalidad no se destaca por ello, sino sólo de manera individual que genera en muchas ocasiones aislamiento del trabajador y puede encontrarse alejado de la organización a la pertenece.

Tras la pandemia del Coronavirus, muchas empresas actualmente apuestan por la modalidad del teletrabajo prestando los trabajadores sus servicios de la misma manera que se hacía presencialmente (en aquellos puestos de trabajo que permitan poner en marcha esta forma de empleo, puesto que no en todos se puede implementar), suponiendo un gran ahorro para todos los miembros que forman parte de una empresa.

A nivel europeo, el Acuerdo Marco Europeo a cerca del teletrabajo ha sido un importante avance con la creación de un marco común sobre los derechos de las personas teletrabajadoras para obtener más conocimiento de ello. Pero con este acuerdo surge un problema el cual es la falta de carácter obligatorio, puesto que su implementación se lleva como transposición autónoma siendo menos efectiva.

En cuanto a la legislación, debemos señalar la evolución que ha supuesto el Real



Decreto Ley 28/2020 sobre el teletrabajo o trabajo a distancia en España, elaborando un marco legal sobre las condiciones laborales para las personas teletrabajadoras. Sin embargo, si tenemos que hacer referencia en materia de prevención de riesgos laborales, no encontramos ninguna regulación específica para los puestos del teletrabajo.

Así entonces, podemos concluir que se necesitaría profundizar mucho más en la legislación en materia del teletrabajo para poder mejorar algunos conflictos y problemas que surgen en esta modalidad sin dejar de prestar atención a la figura del trabajador, pero tampoco la del empresario. En definitiva, la legislación española debería realizar un esfuerzo para su mayor desarrollo y evolución a esta nueva forma de empleo en la actualidad.

11.- BIBLIOGRAFÍA.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21025>

Pinzón, I. M. & Valencia, D. S. (2018). Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo.

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6826>

Rojas Aranda, A. R. (2020). Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de COVID-19.

[file:///C:/Users/carla/Downloads/Dialnet-ElAccidenteDeTrabajoEnElTeletrabajoSituacionActual-5793286%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/carla/Downloads/Dialnet-ElAccidenteDeTrabajoEnElTeletrabajoSituacionActual-5793286%20(3).pdf)

Penalva, A. S. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (134), 129-166.

<https://umivale.es/ficha-novedades/dynacontent/recopilaci-n-normativa-coronavirus>



Umivale Activa. (2022). Recopilación de la normativa respecto al Coronavirus.

<https://paolapozzi.com/teletrabajo-desde-la-perspectiva-de-genero-libertad-o-esclavitud/>

Paola Pozzi. (2021). Teletrabajo desde la perspectiva de género ¿Libertad o esclavitud?

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958

Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad, 13(6).

<https://elderecho.com/conciliacion-teletrabajo-marco-normativo>

María, L. C. (2022). Conciliación y Teletrabajo. Nuevo Marco Normativo.

<https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689/180431>

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital, 57-79.

<https://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/345/263>

Infante-Moro, A., Infante-Moro, J. C., Gallardo Pérez, J., Martínez-López, F. J., & García-Ordaz, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies, 5(1), 87-93.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>



Tacoronte, D. V., Falcón, H. S., & Cabrera, S. S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46.

https://politicasysociologia.ucm.es/data/cont/docs/21-2022-03-11-01AM_VALERO.pdf

Montoya, A. M. V. DESAFÍOS DEL TELETRABAJO EN LA VERTIENTE COLECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL EN ESPAÑA.

<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/43501>

Gómez Rubio, L. (2020). La prevención de riesgos laborales en la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo.

[file:///C:/Users/carla/Downloads/18468-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73188-1-10-20170525%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carla/Downloads/18468-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73188-1-10-20170525%20(1).pdf)

Raymond, W. S. (2007). El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. *Foro Jurídico*, (07), 151-156

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Correa Prieto, F. L. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>

Segovia, A. J., & Aranda, J. T. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (72), 35-67.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

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



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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

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

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

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Consejo General del Poder Judicial. Base de datos CENDOJ.