



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

***EL TELETRABAJO EN EL ENTORNO
EUROPEO: ANÁLISIS COMPARATIVO***

AUTORA

IVANA DE LA FUENTE RUIZ

TUTORA

PILAR CHULIA REBOLLEDA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. LEGISLACIÓN	4
2.1. CONCEPTO DEL TELETRABAJO	6
2.2. MODALIDADES DEL TELETRABAJO	8
3. JURISPRUDENCIA SOBRE TELETRABAJO	9
4. COMPARATIVA ESPAÑA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS	12
4.1. FRANCIA	16
4.2. ITALIA	19
4.3. PORTUGAL	22
5. CONCLUSIONES	26
6. BIBLIOGRAFIA	30

RESUMEN

El presente informe consta de un trabajo final de grado de la Universidad Jaume I (UJI) correspondiente al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El principal objetivo es realizar un estudio sobre la normativa vigente del teletrabajo de varios países europeos y, posteriormente, realizar una comparativa entre ellos, analizando los aspectos más destacables como son: la evolución del teletrabajo, la diferencia entre hombres y mujeres y cuál ha sido el sector con más presencia de teletrabajo durante los últimos tiempos.

Además, también se compararan los aspectos más destacables de cada país respecto a la evaluación de Riesgos Laborales haciendo especial hincapié en el Derecho de los trabajadores a la Desconexión Digital.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Trabajo a distancia, Prevención de Riesgos Laborales, Desconexión digital.

ABSTRACT

This report is a final undergraduate work by Jaume I University (UJI) for the Bachelor's Degree in Industrial Relations and Human Resources. The main objective is to conduct a study on the current regulations of telework in several European countries and, later, to make a comparison between them, analyzing the most outstanding aspects such as: the evolution of telework, the difference between men and women and what has been the sector with the highest presence of telework in recent times.

In addition, the most outstanding aspects of each country regarding the assessment of occupational risks will also be compared, with special emphasis on the workers' right to digital disconnection.

KEY WORDS: Teleworking, Telecommuting, Prevention of Occupational Risk, Digital disconnection.

1. INTRODUCCIÓN

Antes de hablar del teletrabajo es necesario remontarnos a sus orígenes y es que, aunque no es el creador del mismo, en 1665 Isaac Newton, mientras trabajaba desde casa, desarrolló la teoría de la gravedad. Esto se produjo como consecuencia de la suspensión temporal obligatoria de la Universidad de Cambridge a causa de la difusión de la peste bubónica.

Si bien es cierto que el concepto de teletrabajo como tal, no tuvo lugar hasta finales del siglo XX. A pesar de hacerse más visible desde la crisis producida por el Covid-19, fue en 1970 durante la crisis del petróleo en Estados Unidos cuando el físico e ingeniero, trabajador de la NASA, Jack Nilles comenzó a pensar en distintas formas de potenciar los recursos no renovables.

En su famoso estudio *Telecommunications-Transportation Tradeoff*, Nilles defendía que “*si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo*” (1976). Unos años antes (1973), decidió poner en funcionamiento su sistema de teletrabajo en la aseguradora donde prestaba sus servicios. Este se basaba en enlazar teclados y pantallas a terminales próximas a la central de la empresa de manera que, los/as trabajadores/as podían seguir trabajando como si estuvieran allí.

Al igual que ahora, anteriormente también hubo personas en contra, como por ejemplo los sindicatos, que desconfiaban de los/as empresarios/as ya que pensaba que verían el teletrabajo como una oportunidad para reducir los salarios.

Aunque también es cierto que no se contaba con mucha tecnología para llevarlo a cabo de forma eficaz, en los años ochenta, algunas compañías estadounidenses decidieron dar el paso de experimentar con el trabajo remoto.

Pero no fue hasta la década de los noventa, con la expansión de Internet y las nuevas tecnologías de la investigación y la comunicación (TIC), cuando el teletrabajo se empezó a distinguir como una nueva herramienta flexible para el trabajo. De esta manera surge lo que conocemos hoy en día como la flexibilidad horaria, la conciliación familiar y laboral, etc.

En España no fue hasta 2012, con la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incluyó la definición de trabajo a distancia. Posteriormente, con la crisis del Covid-19, volvería a modificarse tal y como se describe en la exposición de motivos número IV, con el objetivo de *“proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades (...) y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos (...)”*

Pero, ¿Cómo ha sido la evolución del teletrabajo en España? ¿Y en otros países europeos?

El objetivo principal de este informe es hacer un recorrido por toda la legislación vigente para conocer cómo ha ido evolucionando el teletrabajo tanto en nuestro país, España, como en varios países europeos vecinos como Francia, Italia y Portugal.

2. LEGISLACIÓN

Debido a la crisis producida por el Covid-19, el trabajo a distancia ha ido ganando terreno llegando a considerarse el instrumento más eficaz para afianzar la continuidad de la actividad laboral durante la pandemia y asegurar así la prevención de cara al contagio. Es por ello que era necesario contar con una norma que regulara los aspectos más importantes para garantizar los derechos y las obligaciones tanto de las empresas como de los/as trabajadores/as.

Las nuevas tecnologías han sido una herramienta muy importante para combatir y reducir el impacto de las medidas restrictivas relacionadas con la actividad productiva porque, entre otras cosas, ayudó a trabajadores/as y empresarios/as, elevó el número de empresas eficientes y permitió que las zonas rurales crecieran con rapidez económicamente.

El teletrabajo, con el tiempo, ha pasado a considerarse una herramienta de conciliación familiar y laboral por lo que es importante mencionar el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores donde se hace referencia a la adaptación y distribución de la jornada laboral independientemente de cual sea la forma de prestación. En él se

cita textualmente que: *“Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.”* (artículo 34.8)

Más adelante y con la aparición de la pandemia originada por el Covid-19, nació la necesidad de crear una norma que regulara de manera más concreta, el teletrabajo. Surge entonces el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.

El vigente decreto sólo será aplicable a las relaciones de trabajo que se lleven a cabo a distancia de manera regular, es decir, aquellas que se presenten en un periodo de tres meses, un mínimo de un 30% de la jornada laboral o el porcentaje proporcional correspondiente a la duración del contrato. Todas aquellas relaciones laborales que no cumplan con uno de estos tres requisitos están consideradas relaciones de carácter irregular.

Es importante saber que el trabajo a distancia es voluntario y reversible. Por tanto, ni la empresa puede aplicarlo de manera obligatoria ni el/la trabajador/a exigir, exceptuando las cuestiones mencionados en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con lo que respecta a las exigencias legales mínimas del contrato, ha de considerarse principalmente la flexibilidad de jornada, el régimen de la compensación de gastos por parte de la empresa y la duración, entre otros. También establece el derecho a la prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Además, es obligatorio efectuar una evaluación de riesgos y un programa de las actividades preventivas.

Así mismo se dispone del derecho a la desconexión digital fuera de las horas de trabajo de acuerdo con el artículo 88 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Dada la gran evolución y el gran uso que se estaba haciendo del teletrabajo, se vio la necesidad de dictar la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

Los cambios más significativos entre la Ley 10/2021 y el Real Decreto 28/2020 son:

En su artículo 4, en relación a la no discriminación, las empresas tiene la obligación de prevenir cualquier discriminación por razón de sexo, **edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad.**

Como hemos podido observar anteriormente, la empresa tiene la obligación de brindar a los/as trabajadores/as los materiales e instrumentos indispensables para llevar a cabo su actividad laboral. Por lo que en el artículo 11 se dice que **en el caso de las personas con discapacidad, la empresa debe garantizar que los medios que les otorga, ya sean digitales o no, sean universalmente accesibles para evitar así, exclusiones.**

Por último, y en relación a la valoración de riesgos laborales, el artículo 16 menciona que además de analizar los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, también se deberán tener en cuenta los **de accesibilidad al entorno laboral efectivo.**

2.1. CONCEPTO DEL TELETRABAJO

Aunque es cierto que no disponemos de una definición oficial a nivel internacional del teletrabajo, la OIT, en su Convenio sobre trabajo a domicilio de 1966, define el teletrabajo como: *“el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.* (Artículo 1, Convenio sobre trabajo a domicilio, 1966)

Es importante tener en cuenta la definición que viene dada en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 donde se define el teletrabajo como *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular”.* (Artículo 2, Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, 2002).

Cabe destacar dos aspectos importantes de la definición de la OIT, como por ejemplo, los distintos lugares de trabajo (no necesariamente debe de ser el domicilio familiar del trabajador/a) y el material o equipo informático, es decir, este puede ser cualquier equipo que el/la trabajador/a posee y, en caso contrario, será la empresa la encargada de brindar el material.

Por último, destacar que tanto los/las trabajadores/as que realicen sus funciones de forma presencial como los que las realizan de forma telemática, cuentan con las mismas garantías.

En el derecho español el teletrabajo es, tal y como viene regulado, tanto en el Real Decreto 28/2020 como en la Ley 10/2021 *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.

Después de haber visto los distintos conceptos de teletrabajo, es necesario hacer una diferenciación entre trabajo a distancia y trabajo presencial.

El primero hace referencia al trabajo que se realiza en el domicilio del/la trabajador/a o en el lugar elegido por éste/a, ya sea durante toda su jornada laboral o parte de ella (no debe ser inferior al 30% de esta tal y como viene regulado en el artículo 1 de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia). El domicilio o lugar en el que se vaya a desempeñar la actividad laboral debe ser el acordado en el contrato de trabajo, y en su defecto, el centro empresarial.

El teletrabajo, considerado una modalidad de trabajo a distancia, hace referencia al trabajo que se realiza con el uso exclusivo de medios informáticos, es decir, a la realización del trabajo con la tecnología.

Y por último, pero no menos importante, el trabajo presencial, recogido tanto en el capítulo 1 del Real Decreto-Ley 28/2020 como en el de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia, es *“aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”*.

2.2. MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Como hemos visto anteriormente, el teletrabajo puede realizarse tanto en la residencia del/la trabajador/a como en cualquier espacio que no sea la empresa. Es por eso que existen varios tipos de teletrabajo. Los más importantes son:

El **teletrabajo en el domicilio** es la modalidad más común basada en el uso de las telecomunicaciones y la informática. Suele llevarse a cabo por directivos/as durante uno o dos días a la semana, ya sea por reducir los desplazamientos o por deseo propio. Sin embargo, el principal problema que presenta es que puede producir aislamiento y carga mental.

Los centros de teletrabajo o **telecentros** son oficinas con recursos compartidos que disponen de los equipos necesarios para desempeñar las actividades correspondientes al teletrabajo.

Esta modalidad cuenta con precios más asequibles en áreas rurales. Pueden ser utilizadas durante las 24 horas del día repartidas en tres turnos de trabajadores/as. Además, los gastos que supone el alquiler de estas áreas son recuperados en los beneficios de la empresa en un plazo inferior a 2 años.

Los telecentros son utilizados, especialmente, por empresas privadas ya que los/las trabajadores/as invierten más de una hora diaria en el desplazamiento.

Los/as **teletrabajadores/as móviles** o itinerantes son los más comunes en redes de telefonía y radiofónicas. Esta modalidad aumenta a medida que avanza la tecnología a unos precios asequibles. Además, estos/as trabajadores/as vienen equipados con teléfono móvil, aparato fax, ordenadores portátiles y buscapersonas.

Por último los/las trabajadores/as de plataformas digitales, también conocidos como **riders** son aquellos/as que se dan de alta en plataformas digitales como Glovo, Deliveroo, UberEats, entre otras, cuya función es repartir objetos o comida a los/las usuarios/as de dichas aplicaciones.

Anteriormente estaban considerados/as colaboradores/as independientes de esas empresas, sin embargo, con el tiempo y gracias a las denuncias de antiguos/as trabajadores/as y sindicatos en las que se denunciaba que era un trabajo precario con condiciones de trabajo duras e inestable, en Septiembre de 2020 el Tribunal Supremo

dictó que los *riders* eran “falsos autónomos” y en 2021 se aprobó la “Ley Riders” en la que se considera que estos/as trabajadores/as deben ser contratados/as por las empresas.

3. JURISPRUDENCIA SOBRE TELETRABAJO

Debido a la reciente legislación es importante incluir en este informe la visión jurisprudencial respecto a aquellos aspectos más importantes que conforman el teletrabajo. Entre las sentencias existentes destacan las siguientes:

La ***readmisión irregular*** es aquella que se produce cuando, al readmitir a un/a trabajador/a no se hace en las mismas condiciones que en las que estaba anteriormente. Es por eso que, en caso de readmitir a un/a trabajador/a y hacerlo en la modalidad del teletrabajo, dadas las circunstancias ocasionadas por el Covid-19, no constituye readmisión irregular (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria del 7 de mayo de 2021).

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de noviembre de 2020, se habla de la ***vulneración del derecho de igualdad*** entre varias trabajadoras. A una de ellas se le negó la oportunidad de teletrabajar teniendo circunstancias familiares y profesionales parecidas a las de las otras dos trabajadoras, cuando a estas dos últimas se les concedió pasar a modalidad de teletrabajo. Además, también se le negó la posibilidad de dotar de los elementos necesarios para llevar a cabo su actividad laboral (ordenador portátil).

Con lo que respecta a la ***adaptación de la jornada laboral***, tal y como dice el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*.

Además, en caso de la existencia de hijos menores, se podrá solicitar siempre que estos sean menores de doce años de edad. Es por eso que en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 5 de febrero de 2021 se le otorga a una trabajadora, la posibilidad de adaptar su jornada laboral ya que se trata de una situación personal especial como es ser familia monoparental con un menor de 7 años. Esta adaptación conlleva teletrabajar un 60% de su jornada y el 40% restante, acudir al centro de trabajo realizando una jornada completa (8 horas) dos días a la semana, antes de que el menor cumpla los 12 años.

En cambio, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 2 de diciembre de 2020, se le deniega la oportunidad a un trabajador de adaptar su jornada laboral y teletrabajar ya que no consta ninguna situación familiar que así lo requiera ni tampoco que tenga hijos con menos de 12 años.

El **plus de transporte** estando en la modalidad de teletrabajo es uno de los aspectos que más controversia ha causado. Tanto en la Sentencia de la Audiencia Nacional del 30 de abril de 2021 como en la Sentencia de la Audiencia Nacional del 30 de junio de 2021, ha quedado claro que el plus de transporte no se percibe en los supuestos de teletrabajo puesto que está considerado como un plus extrasalarial que no retribuye la prestación laboral. En cambio podría confundirse con el plus de nocturnidad que aparece en muchos de los Convenios Colectivos de las empresas. Este únicamente se le otorga a los/las trabajadores/as que desempeñen y/o inicien su jornada de trabajo dentro del horario nocturno (00h - 06h), por lo que si además se les otorgara el plus de transporte, supondrá retribuir doblemente una misma circunstancia laboral.

En la Sentencia de la Audiencia Nacional del 22 de marzo del 2021 la empresa decide realizar una serie de **guardias** y propone a sus trabajadores/as apuntarse para llevarlas a cabo de manera voluntaria, guardias que se llevarían a cabo en modalidad de teletrabajo. Sin embargo, el sindicato de los trabajadores considera que esta medida es una remodelación sustancial de las condiciones de trabajo de manera colectiva.

El ponente deja muy claro en la sentencia mencionada anteriormente que no se considera un cambio significativo de las condiciones laborales porque no es una decisión tomada unilateralmente por la empresa si no que, los/las trabajadores/as han sido adheridos voluntariamente. Además, no supone un riesgo para los/las trabajadores/as ya que únicamente se realizará una vez al mes durante un corto

periodo de tiempo. Por otro lado no se cumplen con los umbrales de colectividad puesto que solo afecta a 8 trabajadores/as de los 92 de la plantilla. Tal y como se puede observar en el artículo 41.2 del ET será de carácter colectivo cuando repercuta a 10 trabajadores/as en empresas con menos de 100 trabajadores/as.

En la Sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo del 27 de octubre de 2020 se declara improcedente un despido disciplinario de un empleado que se encontraba en la modalidad de teletrabajo por **disminución continuada de su rendimiento**. Y es que se aportan pruebas como la comparación de ese trabajador con otros trabajadores/as donde no se especifica si todos tienen la misma jornada. Por otro lado, no se valora el rendimiento en los plazos acordados previamente. Con esto se concluye que, en relación con el artículo 54.2 del Estatuto de los trabajadores, no cabe el despido disciplinario y estaríamos ante un despido improcedente donde la entidad queda obligada a reincorporar al trabajador o bien, pagarle la correspondiente indemnización.

Los **ticket restaurante** son una especie de beneficio que la empresa pone a disposición de sus trabajadores/as para que puedan pagar sus comidas durante la jornada laboral pero, ¿También se les entrega cuando están teletrabajando?. Tanto en la Sentencia de la Audiencia Nacional del 9 de diciembre del 2020 como en la del 18 de marzo del 2021 se deja claro que los/las trabajadores/as tienen derecho a percibir el ticket restaurante, independiente de si están teletrabajando o no, ya que se trabaja de manera efectiva además de tratarse de una cláusula salarial y su modificación supone una variación sustancial de las condiciones de trabajo. Cabe destacar que, cuando la decisión de retirarlo o no afecte de manera colectiva, la empresa no podrá tomar la decisión de manera unilateral sino que deberá llegar a un acuerdo con los/las trabajadores/as.

Por último, siempre y cuando se aporte la debida justificación, los/las trabajadores/as que estén en la modalidad de teletrabajo, no se verán obligados a recuperar el tiempo perdido como consecuencia de **cortes de suministro eléctrico o conexión a internet ajenos** a ellos y se considerará **tiempo de trabajo efectivo** justo como se puede observar en la Sentencia de la Audiencia Nacional del 10 de Mayo de 2021.

En cambio, y haciendo alusión a la Sentencia de la Audiencia Nacional del 12 de mayo de 2021, cuando parte de la jornada laboral se lleve a cabo de forma telemática, es decir, teletrabajando, se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se

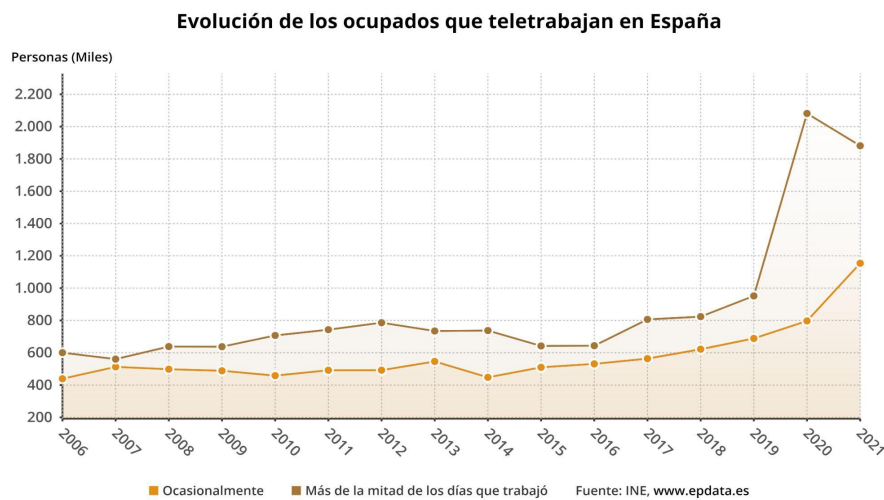
retrasen los/las trabajadores/as en realizar el desplazamiento desde el centro de trabajo hasta su domicilio (durante la hora de la comida) hasta su reincorporación a la jornada laboral, por lo que ese tiempo de retraso deberá ser recuperado al final de la jornada.

4. COMPARATIVA DE ESPAÑA CON OTROS PAÍSES EUROPEOS

El teletrabajo ha ido progresando a lo largo de los años aunque si bien es cierto, el cambio más drástico se produjo en el año 2020 con la llegada del Covid-19. Como consecuencia de esto, muchas empresas tuvieron que cambiar su forma de trabajo o incluso cerrar.

En el presente apartado realizaré una comparativa entre España y varios países Europeos como Francia, Italia y Portugal. Como el análisis es muy amplio voy a tener en cuenta 4 puntos de especial relevancia: La evolución en cada uno de los países, un análisis de género del teletrabajo, evolución por sector de actividad y la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales que se ponen en práctica, en caso de que así sea. Además, realizaré un breve resumen de las leyes que regulan el teletrabajo en cada uno de los países mencionados anteriormente.

Gráfico 1. Diseño gráfico de la evolución de los ocupados que teletrabajan en España.



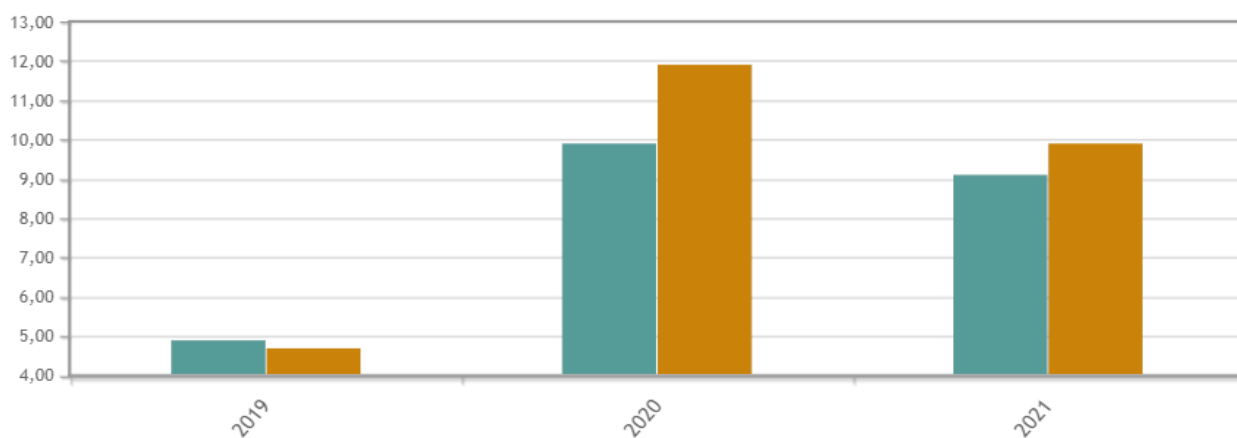
Fuente: INE.

En el primer gráfico se muestra la evolución del teletrabajo desde el año 2006 hasta el año 2021, haciendo una distinción entre los/as trabajadores/as que han trabajado ocasionalmente y los que lo han hecho más de la mitad de los días.

Como se puede observar en la gráfica una gran parte de los/as ocupados/as de España tuvieron que cambiar su forma de trabajo y pasar a la modalidad de teletrabajo más de la mitad de los días de su tiempo de trabajo.

El cambio más significativo lo podemos observar en el cambio de año del 2019 al 2020. Aproximadamente, más de 900 mil personas teletrabajan en el 2019 y su valor llegó a duplicarse hasta alcanzar en 2020, durante la pandemia, la cifra de más de 2000 mil.

Gráfico 2. Representación gráfica por sexo de personas que teletrabajan más de la mitad de los días de la semana en España.



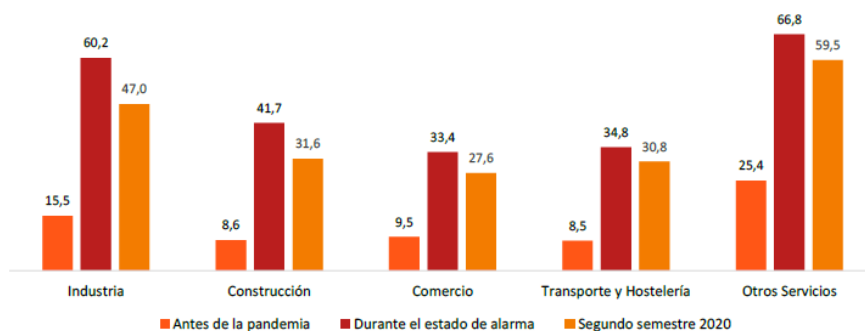
 Hombres

Fuente: INE.

 Mujeres

Aunque en un primer momento (2019) había un mayor número de hombres que trabajaban desde casa, con el paso del tiempo se ha producido un incremento considerable de ambos sexos, siendo más destacado el caso de las mujeres pasando de un 4'7% en 2019 a un 11'9 en 2020 (año con más mujeres teletrabajando) y finalmente a un 9'9 en 2021.

Gráfico 3. Representación gráfica del teletrabajo por sector de actividad en España.



Fuente: INE. Nota de prensa.

Aunque el uso del teletrabajo ha descendido con posterioridad a la situación de emergencia originada por el Covid - 19, todos los sectores se mantienen por encima de la media utilizada antes de la pandemia. Sin embargo, Otros servicios (59'5%) y la industria (47%) encabezan el ranking en el segundo semestre del 2020. Por contra, tenemos al comercio con un 27'6% y a la hostelería con un 30'8%.

Respecto a la **Prevención de Riesgos Laborales** viene regulada en la Sección 4ª del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de Septiembre sobre trabajo a distancia (artículos 15 y 16). En el artículo 16 se establece que los/las trabajadores/as tienen derecho a un análisis de riesgos y a una programación preventiva de la actividad laboral.

Este análisis debe considerar los riesgos más significativos de esta modalidad como son los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular al reparto de la jornada, los descansos, tiempos de desconexión, etc. Además, debe llevarse a cabo en la zona habilitada por el/la trabajador/a para el desarrollo de su jornada laboral.

Toda esta información debe ser recogida mediante una metodología que ofrezca resultados de confianza y pronosticar de manera adecuada las medidas de protección. En caso de que fuera necesario la visita de un especialista, deberá contar con el permiso del/la trabajador/a y realizar un informe escrito que será remitido tanto al/la trabajador/a como a los/las delegados/as de prevención.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en su Nota Técnica de Prevención (NTP) número 1165 realizada en el año 2021, identifica las 5 características con más peso a la hora de desarrollar las actividades de prevención de riesgos laborales relacionadas con la modalidad del teletrabajo. Estas son:

- **Voluntariedad de las partes**, es decir, el teletrabajo será voluntario tanto para el/la trabajador/a como para la entidad. Esto no quiere decir que el hecho de ser voluntario afecte a las obligaciones y deberes de ambas partes.
- **Localización del puesto de trabajo**. Este debe ser en la vivienda del/la trabajador/a o en el espacio seleccionado por éste, aunque es cierto que la entidad pierde la supervisión directa de las condiciones de trabajo.
- **Acuerdo de las condiciones de trabajo**. Deberá acordarse y registrarse, con carácter obligatorio, el acuerdo de trabajo a distancia. Este debe llevarse a cabo por escrito.
- **Derecho a la desconexión digital**. Se deben utilizar las herramientas tecnológicas de manera razonable. Además, se contempla la necesidad de llevar a cabo acciones formativas y de concienciación del personal sobre la utilización de manera racional de las nuevas tecnologías para prevenir así, la sobrecarga informática.
- **Seguimiento de la actividad**. La empresa llevará un control del trabajo a distancia realizado por el/la trabajador/a.

Además, en el artículo 18 de esta misma ley se regula el derecho a la **Desconexión digital**. Esto conlleva la limitación de las tecnologías de la información y la comunicación durante los tiempos de descanso así como el ajustarse a la duración máxima de la jornada laboral.

Por otro lado, la empresa cuenta con la obligación de elaborar una política interna destinada a los/as empleados/as en la que se definirán las variantes del derecho a la desconexión y las acciones sobre el uso razonable de las tecnologías de la información y la comunicación.

4.1. FRANCIA

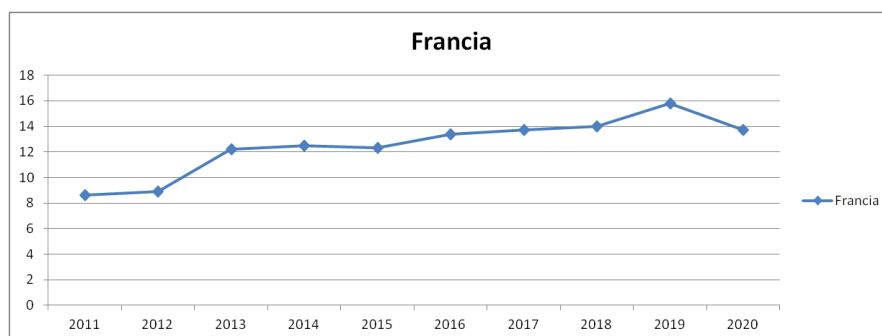
En Francia el teletrabajo viene regulado en los artículos L.1222-9, L.1222-10 y L.1222-11 del Código de trabajo (*Code du travail*). Este es voluntario y debe desempeñarse fuera de los edificios del empresario, es decir, de la empresa, siempre y cuando se utilicen las tecnologías de la información y la comunicación.

En caso de condiciones de fuerza mayor, como en el caso de la propagación del Covid-19, pasar a la modalidad de teletrabajo se considera una adecuación del puesto de trabajo necesaria por lo que el/la empresario/a, en primera instancia, no podría negarse.

La persona teletrabajadora cuenta con los mismos derechos que cualquier trabajador/a. En cambio, el empresario cuenta con una serie de obligaciones que debe cumplir como son:

- ❖ Abastecer y correr con los costes de mantenimiento de todos los equipos informáticos necesarios para que los/las trabajadores/as lleven a cabo su actividad laboral.
- ❖ Informar de cualquier restricción y de las sanciones que conlleva no cumplir con dicha restricción.
- ❖ Respetar la legislación referente a las horas y el horario de trabajo así como la del cómputo de horas extraordinarias.
- ❖ Llevar a cabo una reunión anual con el/la empleada para comprobar las condiciones y la carga de trabajo de este/a

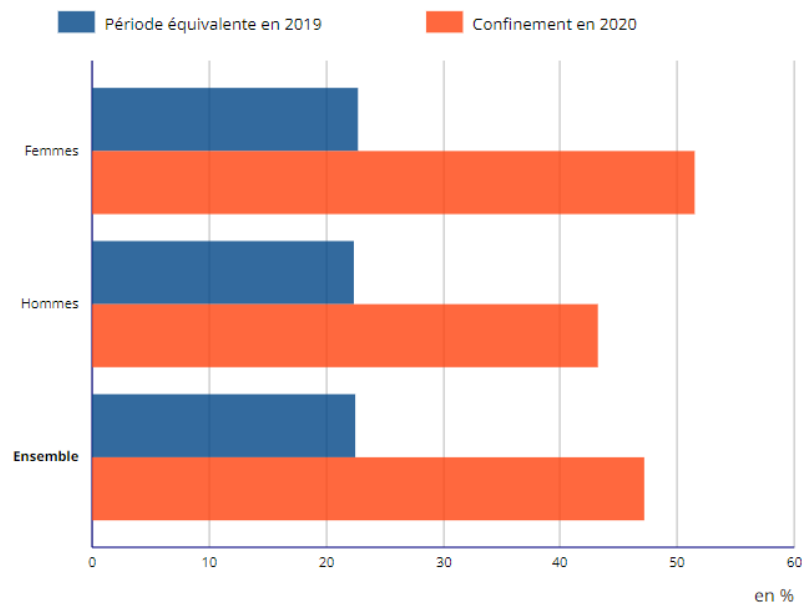
Gráfico 4. Representación gráfica de la evolución del teletrabajo en Francia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Eurostat

El teletrabajo en Francia ha sufrido una evolución paulatina en el que partía con un 8.6% en 2011, llegando al año 2019, donde alcanzó un máximo de 15.8% de personas que trabajan desde casa. En el año 2020 esta cifra descendió hasta llegar al 13.7%.

Gráfico 5. Representación gráfica por sexo de personas que teletrabajan en Francia.

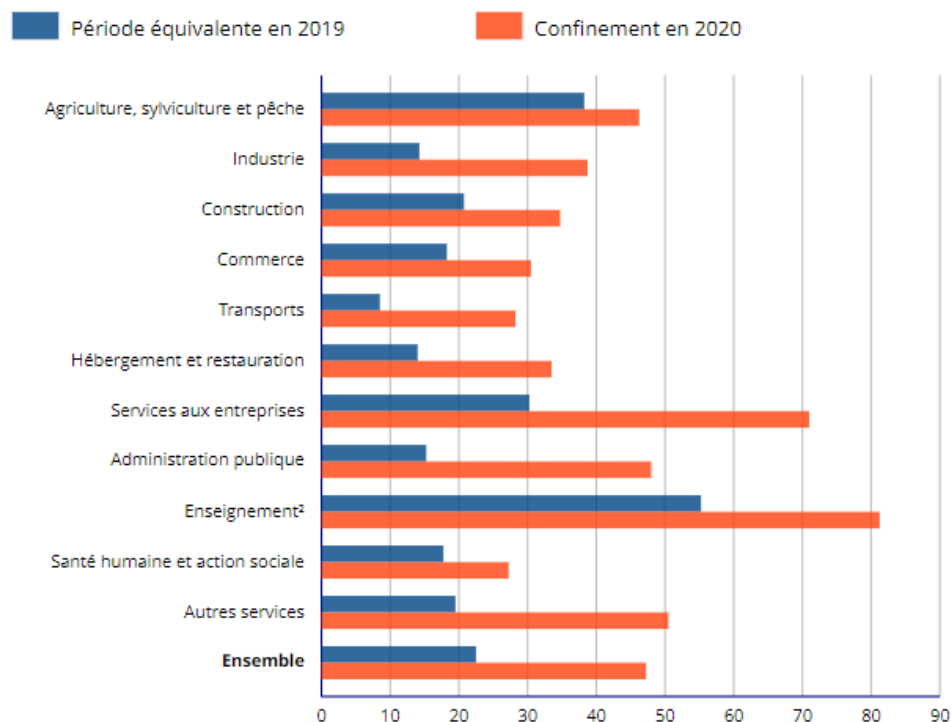


Fuente: INSEE.

Como podemos observar, existe una gran diferencia entre la cantidad de personas teletrabajadoras que realizaban esta modalidad antes de la pandemia y durante el confinamiento.

Además de esta diferencia en términos generales, también observamos la diferencia entre hombres y mujeres que teletrabajan, y es que el 51'5% de las mujeres francesas han trabajado durante el confinamiento frente al 43' 2% de hombres franceses (casi un 10% menos).

Gráfico 6. Representación gráfica del teletrabajo por sectores en Francia.



Fuente: INSEE.

Con respecto a los sectores, los que más han utilizado el teletrabajo son la educación (81'2%) y los servicios empresariales (71%). En contraposición, los sectores que menos han utilizado la modalidad del teletrabajo son la salud y la acción social con un 27 '2% y el transporte con un 28' 3%.

En cuanto a la **Prevención de Riesgos Laborales** no se menciona nada en su normativa de Teletrabajo, aunque si bien es cierto que se basa en la Directiva de la Unión Europea 2019/1152 elaborada por la Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA).

En su normativa únicamente hace referencia al hecho de que, en caso de que se generara una lesión durante el desempeño de la actividad laboral y en el sitio acordado para la realización de la misma, se entiende que es un accidente de trabajo. Además, es responsabilidad del empresario demostrar que el accidente no tiene relación con el desempeño de la actividad laboral.

Sin embargo, en la Ley N°2016-10883 en su artículo 55 se modifica el artículo L.2242-8 del Código de trabajo diciendo lo siguiente: *“Las modalidades del pleno ejercicio por el/la trabajador/a de su **derecho a la desconexión** y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los/as trabajadores/as, mandos intermedios y dirección.”*

4.2. ITALIA

El teletrabajo (Lavoro agile) se regula en Italia mediante la Ley número 81 de 2017 del 22 de mayo del artículo 18 al 24. En ella se define el trabajo ágil como aquel que se presta por una parte en las instalaciones de la empresa y la otra parte fuera de ella sin sobrepasar el máximo de horas al día y a la semana asignadas por ley.

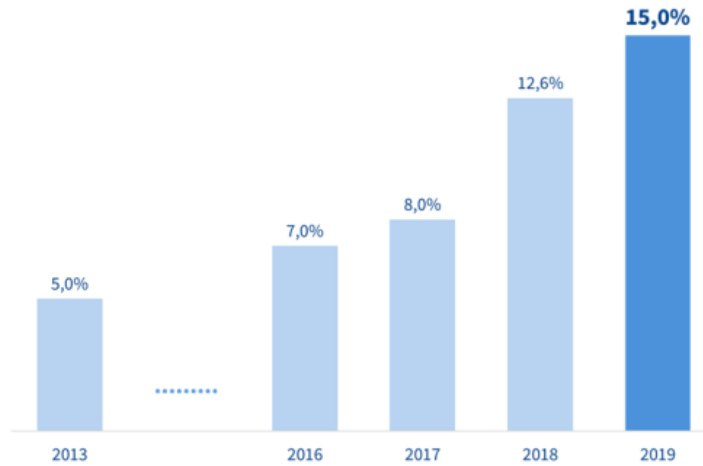
El/la empresario/a es el/la responsable de la seguridad y el correcto funcionamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación asignadas al/la trabajador/a para la realización de su actividad laboral.

El acuerdo que determine poder realizar la actividad laboral en esta modalidad debe redactarse por escrito y debe incluir los tiempos de descanso y las medidas oportunas para preservar la desconexión digital del/la trabajador/a.

En caso de desistir de este acuerdo, tanto el/la empresario/a como el/la trabajador/a cuentan con un plazo de 30 días de preaviso. En el caso de los/las trabajadores/as discapacitados/as se cuenta con un plazo de 90 días.

Todos/as los/las trabajadores/as son iguales independientemente de la modalidad en la que realizan su actividad laboral.

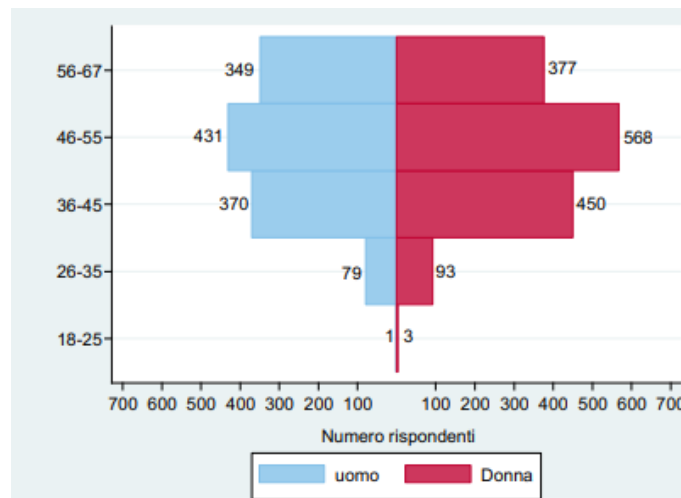
Gráfico 7. Representación gráfica de la evolución del teletrabajo en Italia.



Fuente: Assolombarda.

El teletrabajo en Italia ha evolucionado positivamente a lo largo de los años y a unque lo ha hecho paulatinamente, pasando de un 5% a un 15% en seis años (2013 - 2019), el cambio más significativo lo tuvo en 2020 con la llegada del Covid, alcanzando alrededor de un 40% de teletrabajadores/as.

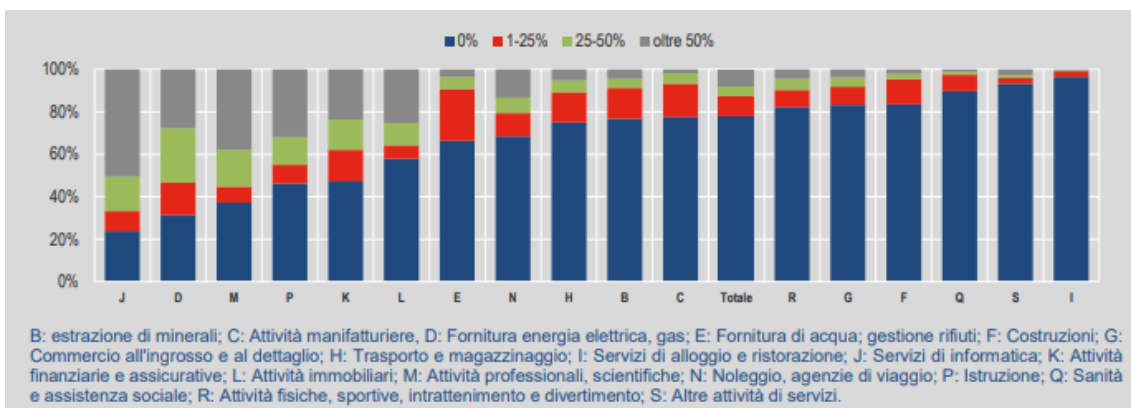
Gráfico 8. Representación gráfica de la distribución por género de teletrabajadores en Italia.



Fuente: Istat

Al igual que en los países mencionados anteriormente, la cantidad de mujeres que llevan a cabo su actividad laboral en la variante de teletrabajo es mucho más elevada que la de los hombres. En el caso de Italia, es la población comprendida entre los 46 y los 55 años la que teletrabaja en mayor medida.

Gráfico 9. Porcentaje de personal empleado en tareas que se pueden realizar en teletrabajo por sector de actividad en Italia.



Fuente: Istat.

Como se puede observar en el gráfico 9 las actividades con más teletrabajo son la informática, todo lo relacionado con la ciencia y el suministro de electricidad y gas. Por contra, las actividades con menos teletrabajo son la restauración (hostelería) y sanidad.

En relación a la **Prevención de Riesgos Laborales**, en la misma Ley mencionada anteriormente se dice que el/la empresario/a tiene la obligación de entregar tanto a los/las trabajadores/as como a los/las representantes de estos/as, al menos una vez al año, un escrito en el que se mencionan los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo.

También hace referencia al derecho de los/as trabajadores/as a la **desconexión digital** para lograr así una mayor efectividad en el trabajo y poder compaginar la vida laboral y la vida familiar.

4.3. PORTUGAL

En Portugal el teletrabajo viene recogido en los artículos 165 al 171 de la Ley nº 7/2009, de 12 de Febrero. Este se podrá llevar a cabo siempre que sea compatible con la actividad laboral que se vaya a realizar aunque si bien es cierto que, el/la empresario/a no puede oponerse a la solicitud por parte del/la trabajador/a de teletrabajar.

El contrato de trabajo en modalidad de teletrabajo debe efectuarse por escrito y no puede superar los 3 años de duración. Ambas partes podrán rescindir este contrato durante los 30 primeros días desde el inicio de su ejecución. De ser así, el/la trabajador/a tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

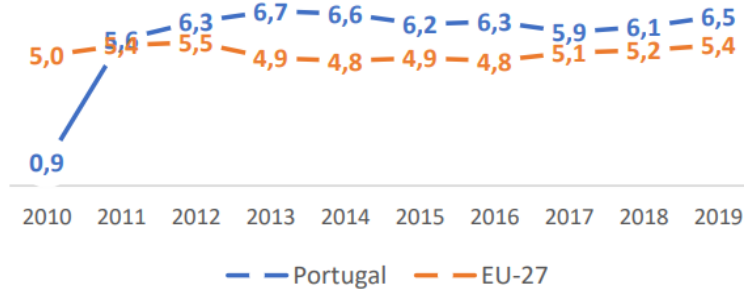
Por otra parte, el/la empresario/a es el responsable de abastecer de los elementos/aparatos necesarios para el cumplimiento de la actividad laboral así como de garantizar la instalación, el mantenimiento y los gastos necesarios.

La persona teletrabajadora tiene los mismos derechos que cualquier otro/a trabajador/a por lo que si fuera necesario, el/la empresario/a debe otorgar la formación necesaria sobre el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación.

Cuando la modalidad de teletrabajo se lleve a cabo en el domicilio del/la trabajador/a el/la empresario/a podrá realizar una visita al lugar para la supervisión de la actividad laboral siempre dentro del horario establecido (de 9h de la mañana a 19h de la tarde). Esta visita se deberá realizar siempre que el/la trabajador/a se encuentre en su domicilio o bien esté presente una persona designada por el/la propio/a trabajador/a.

Además, el/la empresario/a debe respetar los descansos y tiempos de desconexión del/la trabajador/a necesarios.

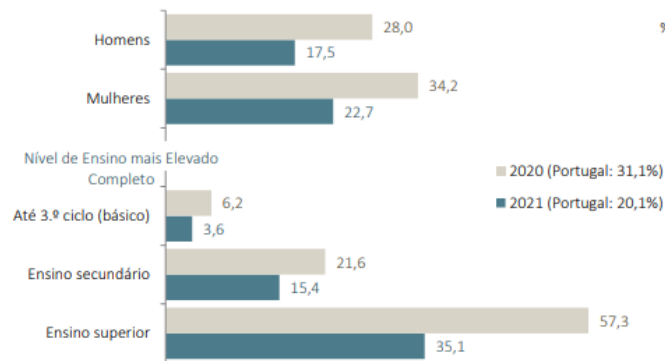
Gráfico 10. Evolución del teletrabajo en Portugal.



Fuente: Eurostat

En Portugal, el teletrabajo ha ido creciendo muy paulatinamente con el paso de los años aunque en el año 2019 su tasa seguía siendo de un 6.5%. Durante el año de la pandemia (2020) esta cifra llegó a duplicarse alcanzando así un 13.9%.

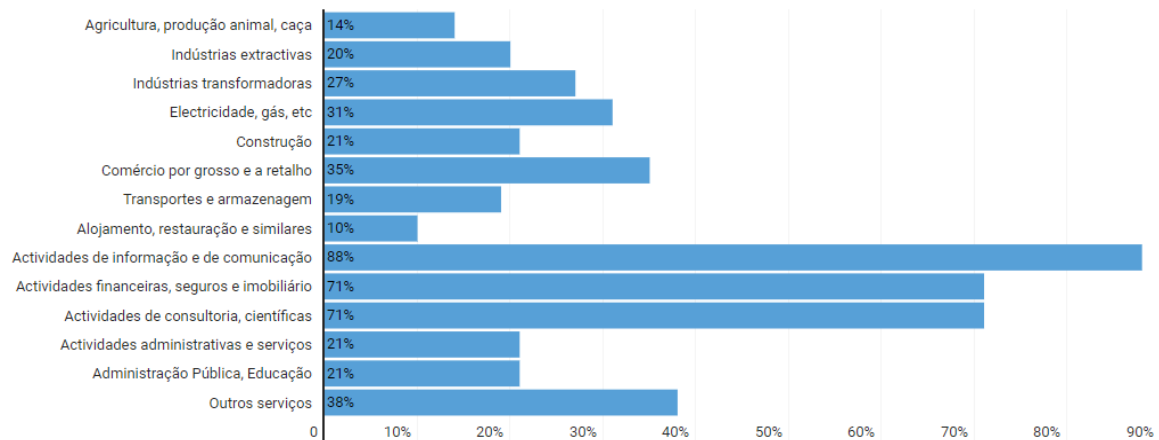
Gráfico 11. Representación gráfica por sexo y nivel de estudios alcanzados de personas que teletrabajan en Portugal.



Fuente: Statistics Portugal.

En Portugal también se produce una clara disparidad entre hombres y mujeres que desarrollan su trabajo en modalidad de teletrabajo. Durante el año 2020, año de la propagación del virus (Covid-19), las mujeres alcanzaron un 34'2% mientras que los hombres se quedaron en un 28%. Aunque estas cifras han disminuido durante el 2021, las mujeres siguen liderando esta modalidad con un 22'7% mientras que la cantidad de hombres ha disminuido hasta llegar a un 17'5%.

Gráfico 12. Teletrabajo por sector de actividad en Portugal.



Fuente: Statistics Portugal

En Portugal el sector que más destaca con diferencia en la modalidad de teletrabajo es el de las Actividades de la información y de la comunicación con un 88%, seguido de las actividades financieras y las de consultorías, ambos con un 71%. En el lado opuesto y con el porcentaje más bajo se encuentra el sector de la hostelería y la restauración con un 10%, seguido del de la agricultura con un 14% y el de los transportes con un 19%.

La **Prevención de Riesgos Laborales** viene regulada en el artículo 42 de la RJP SST. En él se elabora el sistema de evaluación de riesgos para personas en modalidad de teletrabajo. Esta evaluación consta de 5 fases:

En primer lugar se detectan los factores de riesgo del puesto de trabajo como los elementos, condiciones y procesos de trabajo que pueden producir efectos negativos sobre el/la trabajador/a durante su jornada laboral. A continuación se identifican los/as trabajadores/as expuestos a estos riesgos, prestando especial atención a aquellos que pueden ser más vulnerables. Seguidamente se elabora una estimación del riesgo, es decir, con la información recopilada en las dos etapas anteriores se estima la probabilidad de exposición y la gravedad del daño.

El penúltimo paso es una evaluación de riesgos. A cada uno de estos riesgos se le asigna una magnitud y dependiendo del nivel de dicha magnitud, se le asocian ciertas medidas preventivas. Finalmente, se realiza un control y un seguimiento de las medidas preventivas aplicadas para evitar así, daños mayores.

Con lo que respecta al **Derecho a la desconexión digital**, en Portugal es deber de los/las empresarios/as no establecer ningún tipo de contacto con los/as trabajadores/as fuera del horario laboral. Además, también se les impide realizar capturas de imágenes, texto o sonidos. Por otro lado, los costes de electricidad e internet de los/as trabajadores/as que realicen su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, debe ser abonado por parte del/la empresario/a. Con esta medida es que se haga efectiva la conciliación y los/las trabajadores/as puedan disfrutar de su tiempo libre.

5. CONCLUSIÓN

Desde mi punto de vista, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que nos permite desarrollar y avanzar como personas, ciertos aspectos muy útiles que nos pueden servir en nuestro día a día. Y es que con el gran avance que están teniendo las tecnologías de la información y la comunicación, es necesario saber sobre el funcionamiento y utilización de las mismas. Esto no quiere decir que también cuente con aspectos negativos como por ejemplo, producir aislamiento al no tener contacto diario con los/as demás compañeros/as de trabajo.

Es por eso que considero que la mejor opción para llevar a cabo esta modalidad de trabajo es la que se desarrolla en los telecentros por varios aspectos.

En primer lugar, para evitar aislamiento ya que en los telecentros el teletrabajo se desarrolla en 3 turnos de trabajadores por lo que significa que desarrollar la actividad laboral no es muy diferente a desarrollarla en la empresa. Es decir, se sigue teniendo relación con los compañeros en un espacio mucho más tranquilo y acogedor ya que estos, de manera habitual, se encuentran en zonas rurales.

Además ofrecen una gran ventaja que es, en mi opinión, que todos los elementos indispensables para ejercer la actividad laboral, ya sea ordenador portátil, ordenador de mesa, teléfono móvil, etc, deben ser siempre proporcionados por la empresa. Esto ayudará a que no se vulnere el derecho a la intimidad y a la protección de datos de los/as trabajadores/as.

Por otro lado, cabe destacar que el hecho de desplazarse del lugar de trabajo (oficina, centro de trabajo...) para realizar la actividad laboral en otro lugar no siempre es teletrabajo. Un ejemplo muy claro para este caso sería el de un/a comercial que es enviado a otra ciudad o país para realizar allí las correspondientes funciones de su oficio. No estaríamos ante un caso de teletrabajo ya que el destino de este/a trabajador/a es el lugar que ha determinado la empresa, por lo que estaríamos ante un trabajo en misión.

Después de haber hecho un recorrido por varias sentencias en las que se recogen los aspectos que más controversia han creado con respecto al teletrabajo, considero que es importante destacar dos de ellos.

El primer aspecto es la atribución o no del ticket restaurante cuando los/as trabajadores/as realicen su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo. En mi opinión, el ticket restaurante **NO** debe atribuirse a estos/as trabajadores/as ya que, mayoritariamente, la modalidad de teletrabajo se lleva a cabo en el domicilio del mismo, por lo que cuenta con el tiempo y la disponibilidad necesaria para prepararse su comida. Es un gasto innecesario para la empresa aunque esta es libre de decidir si se le otorga o no esta retribución a los/as trabajadores/as. En caso de que no se realicen en el domicilio, como por ejemplo en los telecentros, si considero que es necesario la otorgación del mismo.

El segundo aspecto es la atribución del plus de transporte. Este, al igual que el ticket restaurante, considero que es **innecesario** sobre todo para aquellos/as trabajadores/as que no lleven a cabo ningún desplazamiento durante su jornada de trabajo como teletrabajadores/as. Si veo conveniente que se les otorgue la cantidad correspondiente a los días que se desplazan, en caso de que así sea, tanto a la empresa, como al lugar asignado para realizar su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo pero no la cantidad correspondiente a todos los días del mes.

Como todos sabemos y es obvio, la pandemia ocasionada por el Covid-10 durante el año 2020 ha sido la causante de que el teletrabajo aumentara de forma considerable y en su evolución se produjera un aumento bastante elevado.

Tanto en España como en el resto de los países analizados (Francia, Italia y Portugal) la tendencia del teletrabajo ha aumentado considerablemente aunque si bien es cierto que tanto España como Italia se han mantenido por debajo de la media europea. En cambio, Portugal y Francia sí han superado esta media.

Me ha llamado muchísimo la atención la diferencia entre mujeres y hombres que llevan a cabo su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo ya que somos las mujeres las que recurrimos a ella en mayor medida. Encuentro que esto se debe al hecho de que, históricamente, en la sociedad siempre se le ha atribuido a la mujer el cargo de realizar las tareas domésticas, cuidar de sus hijos, realizar la compra, etc. Por lo que,

todo apunta a que se está utilizando el teletrabajo como una herramienta de conciliación y son las mujeres las más solicitantes.

Es cierto que esta situación cada vez es menor pero hoy en día, por desgracia, sigue existiendo esa diferenciación entre los roles de las mujeres y los hombres.

Con respecto a cuál ha sido el sector que presenta una mayor cantidad de trabajadores que llevan a cabo su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, en la mayoría de los países ha sido el sector donde se llevan a cabo actividades relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación - en España, la industria; en Italia, la informática y en Portugal la actividad relacionada con la información y la comunicación.

En cambio, en Francia el sector con mayor influencia de teletrabajo ha sido el de la educación. Me sorprende este dato ya que desde mi punto de vista, la educación, sobre todo en los primeros niveles de enseñanza como en infantil, primaria y secundaria debería realizarse de manera presencial. Esto se debe a que durante las primeras etapas de nuestra vida, como seres humanos, necesitamos adquirir una serie de conocimiento y/o experiencias que solo se pueden vivir con la relación entre las personas. Tenemos que vivir y aprender a resolver conflictos, aprendemos a ser asertivos, etc.

A pesar de esto, también pienso que una vez superada esta etapa, donde ya hemos adquirido un nivel de madurez más alto, es decir, cuando ya somos adultos, la enseñanza telemática es mucho más recomendable y mucho más eficaz. Con esto no quiero decir que la tecnología es mejor o peor simplemente debe hacerse uso de ella en el momento adecuado.

Por último, pero no menos importante, a mi parecer la Prevención de riesgos laborales y la desconexión digital mejor redactada, de entre los países analizados, es la de nuestro país ya que hace referencia a todos los factores de riesgos que pueden ser causados por el teletrabajo como son los psicosociales, los ergonómicos o los organizativos. Además, se especifica que para la evaluación de riesgos se pueda contar con la presencia de un técnico especializado que evalúe el lugar de trabajo.

A pesar de esto, la normativa de Italia también es una de las mejores elaboradas ya que explica las 5 fases de las que consta el proceso de prevención de riesgos laborales. Por otro lado, me ha llamado la atención, la normativa de Portugal porque, además de estar bien elaborada, en lo referente a la desconexión digital se menciona expresamente que los empresarios no pueden contactar fuera de las jornadas de trabajo con los trabajadores por asuntos laborales.

Este aspecto debería introducirse en el resto de países para ayudar a que aumente la desconexión y los tiempos de descanso de los/as trabajadores/as y al mismo tiempo se producirá un incremento de la productividad y la eficiencia de los/as mismos/as.

Finalmente considero que sería muy importante que todos los países, como es el caso de Francia, redactaran una ley propia con respecto a la evaluación de riesgos que se va a realizar para los/as trabajadores/as que realicen su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, basándose como todas las demás en la Directiva de la Unión Europea 2019/1152 elaborada por la Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA).

6. BIBLIOGRAFIA

Assolombarda - Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi e Pavia.

(2021). Assolombarda.it. <https://www.assolombarda.it>

Bullón, M. (2021, 26 octubre). *10 dudas típicas sobre los ticket restaurante.* Cobee.

<https://cobee.io/blog/ticket-restaurante/>

Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (s. f.). Consejo General

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

Crear y personalizar gráficos - EpData. (s. f.). Epdata. <https://www.epdata.es/>

Gazzetta Ufficiale. (2017, 13 junio). Gazzetta Ufficiale.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

Iberley, toda la actualidad Jurídica. (2022, 18 mayo). Iberley. El valor de la confianza.

https://www.iberley.es/?utm_term=iberley&utm_campaign=05_IB_home&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5957353488&hsa_cam=58615357&hsa_grp=1923413077&hsa_ad=432860178391&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-1490058076&hsa_kw=iberley&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQjwspKUBhCvARIsAB2lYusoT8aPEcx6qjtL_IWIUEPcuob26hG9cXbHjwR3n2UNQWvbwvtRxYaAv5pEALw_wcB

INE. (2021, enero). *Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19.* Nota de Prensa del INE.

https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *INE. Instituto Nacional de Estadística.*

<https://www.ine.es/>

Insee. (2020, 14 octubre). *Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions - Insee Focus - 207.*

https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229#figure3_radio3

Istat. (s. f.). *Istat.it.* <https://www.istat.it/>

Istat. (2020, junio). *SITUAZIONE E PROSPETTIVE DELLE IMPRESE NELL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19.*

<https://d110erj175o600.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/06/Imprese-durante-Covid-19.pdf>

Instituto Nacional de Estadística - Statistics Portugal. (s. f.). Portal do INE.

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.*

(Nº1165)

<https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/teletrabajo-criterios-para-su-integracion-la-gestion-de-la-sst>

JORIC, C. (2020, 21 mayo). *EL TELETRABAJO NACIÓ DE OTRA CRISIS. LA VANGUARDIA.*

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

Journal officiel. (s. f.). *Journal officiel* | Pages — *Journal Officiel*.

<https://www.journal-officiel.gouv.fr/pages/journal-officiel/>

Legifrance. (s. f.). *Code du travail*.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA00025558058/#LEGISCTA000025558058

Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, Sobre a aprovação da revisão do Código do Trabalho.

Diário da República. Portugal, 12 de Fevereiro de 2009, número 30.

Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid,

10 de Julio de 2021, núm 164, pp. 82540 - 82583.

Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. (2021). *PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES*.

https://www.dgaep.gov.pt/CORONAVIRUS/docs/Prot_prom_saude_trabalhadores_30_abr_2021.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

R. (2021, 22 septiembre). *El impacto del teletrabajo en Europa*. El Observatorio

Cetelem. <https://elobservatoriocetelem.es/el-impacto-del-teletrabajo-en-europa/>

Real decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial*

del Estado. Madrid, 23 de Septiembre de 2020, núm 253, pp. 79929 - 79971.

Ros , L. (2021, 18 mayo). *¿Quiénes son los 'riders' y cómo les afecta la nueva regulación?* La Vanguardia.

<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210518/7460305/quienes-son-riders-como-les-afecta-nueva-regulacion.html>

Tavasci, J. C. (2022, 15 febrero). *El teletrabajo en Portugal*. Protección Data.

<https://protecciondata.es/teletrabajo-portugal/>

Teletrabajo: curiosidades. (s. f.). UNED Tudela.

http://www.unedtudela.es/curiosidades_teletrabajo

Teletrabajo : Modalidades del teletrabajo - Trabajos.com. (s. f.). Trabajos.com.

<https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=3>

Teletrabajo: origen, historia y legislación. (2020, 13 marzo). Reason Why.

<https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

Teletrabajos.info. (2021, 18 marzo). *El Teletrabajo en Francia - Home Office en Francia*.

https://teletrabajos.info/teletrabajo-por-paises/el-teletrabajo-en-francia/#Accidente_de_trabajo

Unión Europea. *Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo* de 16 de julio de 2002.

Uso, P. (2021, 9 agosto). *Teletrabajo: así se regula en Europa*. Sindicato USO.

<https://www.uso.es/teletrabajo-asi-se-regula-en-europa/>