

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2020 / 2021

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL
TELETRABAJO
LEGAL REGIME OF TELEWORK.**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: D. ALBA GUTIÉRREZ GUISANDE

TUTOR/A: D. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO



universidad
de león



ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
ABSTRACT & KEY WORDS	4
OBJETO	5
METODOLOGIA.....	6
1. EL TRABAJO A DISTANCIA.....	8
1.1 Aproximación a los antecedentes históricos y evolución.	8
1.2 Del trabajo en remoto al teletrabajo. Tipos.....	11
1.3 Ventajas e inconvenientes.....	14
2 EL TELETRABAJO COMO FORMA DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ANALISIS DEL ARTICULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	17
2.1 Titularidad.....	19
2.2 Resolución de discrepancias.	19
3 EL TELETRABAJO ASOCIADO A LA COVID-19. EL REAL DECRETO LEY 8/2020.	20
3.1 El teletrabajo para continuar la actividad laboral.	21
3.2 El derecho de adaptación del horario y reducción de jornada	22
3.3 Deficiencias del Real Decreto-Ley 8/2020	26
4 EL TELETRABAJO COMO FORMA DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA. EL REAL DECRETO LEY 28/2020.	28
4.1 Derecho a la formación y a la promoción profesional.....	33
4.2 Remuneración	34
4.3 Dotación y mantenimiento de equipos.....	35
4.4 Compensación de gastos.....	37



universidad
de león



4.5	Tiempo de trabajo y desconexión.	39
4.6	Prevención de riesgos.	42
4.7	Protección de datos.	44
5	NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE TELETRABAJO. ALGUNOS EJEMPLOS	46
5.1	III Convenio Colectivo de la corporación RTVE.	46
5.2	Nuevo Convenio Colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro.	49
5.3	VII Convenio Colectivo de Repsol, S.A.	51
6.	CONCLUSIONES.....	53
	BIBLIOGRAFIA	55



universidad
de león



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El teletrabajo es un modo de llevar a cabo el trabajo, de manera flexible, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en la empresa durante toda o una parte de la jornada laboral.

A pesar de que la implantación del teletrabajo se estaba realizando paulatinamente en la última década, durante el segundo trimestre del año 2020 se produjo un fuerte incremento de este en nuestro país, ya que se consideró que era la opción más viable para hacer frente, en el ámbito laboral, a la pandemia ocasionada por el COVID-19.

En este Trabajo de Fin de Grado se analiza la evolución del teletrabajo a través de las sucesivas regulaciones, culminando en el Real Decreto-Ley 28/2020. Para ello, comienzo explicando cómo surge la idea de teletrabajo a lo largo del siglo XX para, a continuación, hablar de los diferentes tipos de trabajo a distancia que podemos encontrar, así como sus ventajas e inconvenientes, finalizando con el análisis de la normativa española en relación con el tema.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, conciliación, Real Decreto-Ley, negociación colectiva, jornada laboral.



universidad
de león



ABSTRACT & KEY WORDS

Teleworking is a way of carrying out work, flexibly, without the need for the physical presence of the worker in the company during all or part of the working day.

Even though the implementation of teleworking was being carried out gradually in the last decade, during the second quarter of 2020 there was a strong increase in this in our country, since it was considered that it was the most viable option to face, in the workplace, the pandemic caused by COVID-19.

This Final Degree Work analyzes the evolution of teleworking through successive regulations, culminating in Royal Decree-Law 28/2020. To do this, I begin by explaining how the idea of teleworking arises throughout the twentieth century and then talk about the different types of remote work that we can find, as well as their advantages and disadvantages, ending with the analysis of Spanish regulations in relation to the subject.

Key words: teleworking, remote work, conciliation, Royal Decree-Law, collective bargaining, workday.



universidad
de león



OBJETO

El teletrabajo, a pesar de que se encuentra regulado en la normativa española desde 1980, es un tema que ha cobrado gran fuerza en la actualidad ya que se trata de la modalidad empleada para hacer frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19 en el ámbito laboral.

En este trabajo lo que se busca es el estudio de la evolución de la normativa española relacionada con el teletrabajo, desde su inicial regulación en el Estatuto de los Trabajadores hasta el actual Real Decreto-Ley 28/2020, en el que se trata únicamente del teletrabajo.

Además, se analizarán también las ventajas e inconvenientes que puede ocasionar el teletrabajo desde una triple perspectiva: el trabajador, la empresa, la sociedad.

El grueso del trabajo se encuentra en el análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, ya que se trata de la normativa específica del tema. Aquí se estudiarán aquellos aspectos que no se encontraban regulados, o que estaban regulados de manera muy sucinta en la normativa anterior, tales como el registro de la jornada, los derechos de las personas que trabajan a distancia, la prevención de riesgos laborales, etc.

Por último, ya que la normativa deja paso en algunos aspectos a la actuación de la negociación colectiva, observamos la aplicación práctica del teletrabajo mediante el estudio de los convenios colectivos de tres grandes empresas de España.



universidad
de león



METODOLOGIA

Atendiendo a los objetos antes mencionados, la metodología empleada en este Trabajo de Fin de Grado es principalmente jurídica, consistiendo en el análisis de la diferente normativa existente respecto a la temática del trabajo. En primer lugar, se analiza el artículo 34.8, reformado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el que se establece el teletrabajo como forma de conciliación de la vida laboral con la familiar.

A continuación, se analizará el Real Decreto-Ley 8/2020, que surge como consecuencia de la pandemia del COVID-19, en el cual, entre otros aspectos, se establece el trabajo a distancia como una manera continuar con la actividad laboral, además de recoger el “Plan Mecuida”. Finalmente, se estudia el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, en el que se trata de regular todo lo relativo al tema y de dar solución a aquellos aspectos que habían quedado sin tratar en la regulación anterior.

Además del estudio de la normativa, para poner en contexto, se hace una breve aproximación a los inicios del teletrabajo y su evolución, así como también se explican los diferentes tipos de trabajo a distancia que podemos encontrar y sus ventajas e inconvenientes. Por último, se estudian algunos convenios colectivos para conocer la manera en la que las empresas ponen en práctica el teletrabajo.

Por lo tanto, se trata de un trabajo teórico, cuya información ha sido obtenida tanto de libros, artículos de revistas y monografías, es decir, de fuentes bibliográficas que se han conseguido gracias al material aportado por la tutora, Susana Rodríguez, así como mediante la página web de la Universidad de La Rioja (Dialnet) y diferentes bases de datos como son Tirant lo Blanch y Aranzadi.

Una vez recopilada la información necesaria, se procede a la lectura y comprensión de la misma para, a continuación, elaborar un índice en el que consten los aspectos a tratar más relevantes de forma clara. Una vez corregido el índice por la tutora, se procede al desarrollo de cada uno de los apartados del mismo empleando el material mencionado.



universidad
de león



Una vez revisado el trabajo por la tutora y realizadas las modificaciones pertinentes del mismo, se realizan unas conclusiones en las que se recogen las ideas más importantes del trabajo desde un punto de vista crítico.



universidad
de león



1. EL TRABAJO A DISTANCIA

1.1 Aproximación a los antecedentes históricos y evolución.

A pesar de que el término “teletrabajo” ha cobrado relevancia en los últimos años, esta modalidad de trabajo tiene su origen durante la crisis del petróleo, momento en el que Jack Nilles afirmó que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”¹. En estos momentos el teletrabajo se utilizaba con fines energéticos y medioambientales, evitando con su implantación el uso generalizado de vehículos para ir al trabajo.

Durante la primera mitad del siglo XX, como consecuencia de la Revolución Industrial y el desarrollo de la sociedad de consumo, surgió una mayor variedad de profesiones, dando lugar a que el mercado laboral se diversificase como nunca antes. En este contexto, lo que tenían en común la mayoría de los trabajadores es que trabajaban fuera de casa, quedando excluidos de esta generalidad pequeños comerciantes o profesionales liberales como artistas o abogados².

Con el paso de los años, la sociedad va evolucionando y ya durante la segunda mitad de este siglo, las amas de casa comienzan a compaginar sus labores del hogar con empleos remunerados que practicaban desde sus propios domicilios, al margen de la economía oficial. Estos empleos estaban relacionados mayoritariamente con las labores propias del hogar, como puede ser la costura, la pancha, etc., aunque había otros que suponían una formación de mecanografía, clases particulares... Fue en este contexto donde surgió la venta desde casa, una novedosa manera de trabajar. Un ejemplo de ello es la empresa Tupperware, que llevaba a cabo una serie de reuniones organizadas en casa de una

¹ NILLES, Jack. *Telecommunications-Transportation Tradeoff*. Nueva York: John Wiley & Sons, 1976.

² JORIC, Carlos. *El teletrabajo nació de otra crisis*. De 21 de mayo de 2020, consultado el 10 de marzo de 2021 en <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>



universidad
de león



anfitriona, la cual presentaba los productos a los clientes y los vendía. Se trata de un sistema de venta por demostración.

A comienzos de los años 90, la bajada de precios de ordenadores, así como la mejora de la red de comunicación y el desarrollo de la telefonía móvil digital hace posible que un mayor número de personas tengan acceso a esta modalidad de trabajo y aparecen las primeras oficinas móviles³.

Centrándonos en el caso de España, en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) se regula por primera vez el trabajo a domicilio, el cual se considera el antecedente del teletrabajo o trabajo a distancia, y se define en el artículo 13.1 como “aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”.

El teletrabajo se ha ido introduciendo de manera paulatina en España a través de diversos sectores como son el de la información, el sector industrial mediante labores de diseño de prototipos y de productos principalmente y a través del sector de la teleoperación mediante la contratación de trabajadores a distancia para llevar a cabo tareas de marketing telefónico⁴.

Concretamente, según los datos obtenidos a lo largo de los años el teletrabajo en nuestro país ha ido evolucionando tal como se explica a continuación.

Gracias al informe “Status report on european telework, new methods of work” elaborado por la Dirección General de la Sociedad de la Información europea en 1999 obtenemos los primeros datos del teletrabajo en España:

- Alrededor de 162.000 personas trabajan, al menos un día a la semana, desde su domicilio, lo que supone cerca del 1,3% de los trabajadores activos.

³ El concepto de oficinas móviles hace referencia a la posibilidad de acceder a los recursos digitales de la empresa desde cualquier lugar y en cualquier momento.

⁴ BALZUNEGUI ERASO, Ángel. “Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública”. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2008, N.º 1, págs. 129-148.



universidad
de león



- Los trabajadores móviles que realizan su jornada laboral durante al menos 10 horas semanales fuera de su lugar habitual de trabajo suponen un 0,5% de la fuerza de trabajo.

Posteriormente, en el 2002 el número de trabajadores en España que desempeñaban sus funciones laborales mediante teletrabajo había subido hasta un 4,9% del total de trabajadores asalariados. Esos datos fueron presentados en la IX Asamblea Europea del Teletrabajo celebrada en París en septiembre del 2002, durante la cual también se presentaron los datos correspondientes a los ciber autónomos que, mientras que en 1999 apenas existían, en el año 2002 ya suponen cerca del 3% de la población activa.

En el 2017, gracias al estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) “Trabajar a toda hora, en cualquier lugar: efectos sobre el mundo del trabajo”, en el cual se observa la implantación del teletrabajo en 15 países, se puede extraer que un 6,7% de la población activa llevaba a cabo su actividad laboral mediante teletrabajo. Según los datos, en ese momento España se encuentra dentro de la media europea, sin embargo, se encuentra muy por debajo de los países nórdicos que se encuentran a la cabeza del continente en este tema⁵.

Recientemente, ya en el año 2020, con la llegada de la Covid-19 y las correspondientes medidas de contención, se ha configurado el trabajo a distancia como preferente frente a otras modalidades de trabajo por considerarse el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia al mismo tiempo que se garantiza la prevención frente al contagio⁶. Como consecuencia de esto, durante el último trimestre del año, cerca de 2 millones de ocupados teletrabajaban habitualmente en España, lo cual supone un 36,2% menos que durante el segundo trimestre, en el que teletrabajaban 3.015.200 personas ocupadas que teletrabajaban, que coincide con la primera ola del Covid-19.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Trabajar a toda hora, en cualquier lugar: efectos sobre el mundo del trabajo*. Bruselas, 2017.

⁶ CASAS BAAMONDE, María Emilia. “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”. *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, N°7, págs. 921-936



Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente

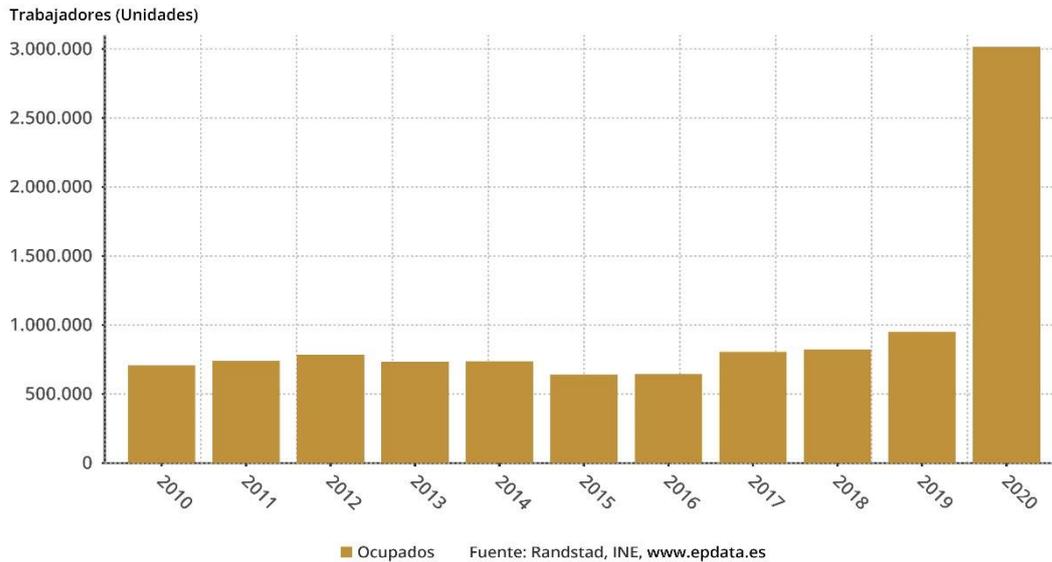


Ilustración 1. Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente.

En este gráfico se muestra la evolución del teletrabajo en España durante la última década, sin que haya grandes cambios hasta el 2020 que se dispara como consecuencia de la pandemia durante el segundo trimestre.

Es necesario matizar que, dentro de España, no todas las Comunidades Autónomas tienen el mismo nivel de implantación de teletrabajo, siendo superior en Cataluña (14,3%), la Comunidad de Madrid (18,9%) y Baleares (10%).

1.2 Del trabajo en remoto al teletrabajo. Tipos.

En el artículo 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 2 de septiembre (en adelante RDL 28/2020) se define el trabajo a distancia como la “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 regular⁷”.

⁷ Más adelante se explica que el teletrabajo tiene “carácter regular” cuando, tomando como referencia un periodo de 3 meses, alcance, al menos, el 30% de la jornada o, en su caso, lo correspondiente en proporción a la duración del contrato



universidad
de león



El modelo de trabajo a distancia más habitual es el trabajo en remoto, que es aquel en el cual no es necesario que los trabajadores desempeñen su actividad laboral de manera física en la empresa. Gracias a este sistema de trabajo se obtienen diferentes ventajas como son la flexibilidad horaria, la autogestión y el ahorrar tiempo en desplazamientos. Sin embargo, este no es el único tipo, ya que también encontramos el teletrabajo, que es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”⁸

Dentro del teletrabajo podemos encontrar diferentes modalidades atendiendo al lugar en el que se lleva a cabo la actividad laboral:

- DESDE EL DOMICILIO:

Esta modalidad es la que normalmente se practica desde la vivienda del empleado. En este caso, se sustituye el centro de trabajo de la empresa por su propio domicilio. Las ventajas que ofrece esta modalidad de teletrabajo son, por un lado, reducir el tiempo de desplazamiento, y, por otro lado, favorecer la concentración y reducir el estrés, es decir, favorecer la productividad. Sin embargo, también es posible que su vida personal interfiera en su rutina de trabajo o viceversa, dando lugar a una jornada laboral más larga de lo debido o a una falta de concentración durante el tiempo de trabajo debida al lugar de trabajo. Se trata de la modalidad con más posibilidades de crecimiento.⁹

- LOS TELECENTROS:

Se trata de oficinas situadas en la periferia residencial en las que los empleados de una o varias empresas llevan a cabo su actividad, compartiendo los recursos e instalaciones informáticas. Normalmente, estos espacios cuentan con una persona o equipo encargado

⁸ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. “Artículo 2” Boletín Oficial del Estado, de 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pág. 15.

⁹ OSALAN. *Teletrabajo en el domicilio*. Consultado el 15 de marzo de 2021 en https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicass/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf



universidad
de león



de su organización y mantenimiento que asume también labores formativas y de asesoramiento en relación con los aspectos más técnicos¹⁰.

Dentro de esta modalidad, es interesante hacer mención a los telecottages, que son centros que se encuentran en zonas rurales con el equipamiento necesario para desarrollar os productos o servicios que pueden prestarse a distancia para empresas ubicadas en la ciudad. El fin de los telecottages es que sirvan de herramienta para desarrollar estas áreas proporcionándoles los recursos y servicios necesarios que tendría cualquier ciudad. De esta manera se podría dar solución a la despoblación rural que se sufre en muchas zonas de España.

También encontramos otros dos tipos de telecentros que son, por un lado, las oficinas satélites, que se encuentran conectadas telemáticamente con la sede principal de la empresa, en las cuales se llevan a cabo aquellas actividades que, debido a sus características, se pueden desarrollar de forma independiente¹¹. Por otro lado, están los centros de recursos compartidos, que están provistos de tecnologías informáticas y de comunicaciones que se ponen a disposición de aquellas empresas que no están capacitadas para llevar a cabo la inversión que esto supone.

- TRABAJO MÓVIL

Un trabajador móvil es aquel que trabaja, como mínimo, 10 horas a la semana fuera de su vivienda y de la oficina. En estos casos el trabajador ni tiene un lugar de trabajo fijo, sino que cuenta con una movilidad continua, de ahí que también se le denomine “argonauta”.

¹⁰ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 39

¹¹ THIBAUT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: CES, 2020, pág. 36



universidad
de león



En esta modalidad los trabajadores deben estar localizables en cualquier momento y desempeñan su trabajo mediante equipos informáticos conectados a la base de datos de la empresa¹².

EUROFOND define este tipo de trabajo como aquel en el que “el trabajador opera desde varias posibles localizaciones fuera de las instalaciones de su empresa, por ejemplo, desde su casa, desde la instalación del cliente o en desplazamiento, apoyándose en la terminología moderna como un portátil y una Tablet”.

Por otro lado, también se puede clasificar el teletrabajo atendiendo al elemento comunicativo, obteniendo las siguientes modalidades:

- TELETRABAJO OFF LINE O DESCONECTADO

En este caso, el trabajador no presta sus servicios a través de un equipo informático, sino que lleva a cabo las instrucciones dadas previamente por el empresario, remitiendo la información a la empresa con la periodicidad pactada¹³.

- TRABAJO ON LINE O CONECTADO

A diferencia de la modalidad anterior, aquí el trabajador emplea las telecomunicaciones para prestar desempeñar sus labores. Sin embargo, no es un requisito sine qua non la conexión durante toda la jornada laboral¹⁴.

1.3 Ventajas e inconvenientes.

El gran desarrollo de las tecnologías y el gran número de aplicaciones que nos permiten estar en contacto y celebrar reuniones a distancia ha dado lugar a que se incremente el número de personas que puede desempeñar su trabajo a distancia.

¹² POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 40

¹³ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 41.

¹⁴ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 42.



universidad
de león



Esta modalidad ofrece diversas ventajas tanto para el trabajador como para la empresa, e incluso para la sociedad. Sin embargo, no todo será bueno, ya que hay determinados aspectos del teletrabajo que resultan perjudiciales.

Dentro de las ventajas que ofrece el teletrabajo al trabajador, la más importante, desde mi punto de vista, es la posibilidad de compatibilizar la vida personal y laboral gracias a la autonomía que tienen los trabajadores para organizar su jornada laboral ajustándola a sus necesidades. A esta conciliación de la vida laboral con la vida personal se refiere concretamente el artículo 34.8 del ET, al que nos referiremos más adelante.

Sin embargo, esta autonomía también puede dar lugar a la dificultad de separar la vida laboral y la familiar. El hecho de vivir y trabajar en el mismo sitio puede suponer una falta de desconexión, lo cual puede ocasionar estrés e insatisfacción. También puede provocar que se alargue la jornada de los trabajadores, lo cual se trata de solucionar en el artículo 18 del RDL 28/2020 que recoge el derecho a la desconexión digital.

El desempeño de la jornada laboral desde la vivienda también da lugar a un ahorro de costes y tiempo en el transporte diario. Esto es una ventaja común al trabajador, la empresa y también la sociedad.

El trabajador se ahorra el tiempo de desplazamiento, así como también se reduce la posibilidad de sufrir un accidente de tráfico, lo cual sería considerado accidente in itinere y, por lo tanto, accidente laboral. También supone un ahorro de los costes de dietas, los gastos derivados del mantenimiento del vehículo, etc.¹⁵.

Además, siempre que el trabajo se organice de forma correcta, se puede producir un aumento de la productividad del trabajador. En este sentido, es importante que la empresa cuente con un sistema de incentivos adecuado para garantizar que esto siga ocurriendo,

¹⁵ NAVARRETE ROJAS, Jorge. “El teletrabajo: ventajas e inconvenientes”. *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*. 2014, N.º 93, págs. 45-70.



universidad
de león



ya que en caso contrario la productividad de los teletrabajadores puede ir disminuyendo lentamente.

En contraposición, encontramos que el teletrabajo puede causar en el trabajador una sensación de aislamiento al no relacionarse con compañeros de trabajo. Para evitar esto es necesario que las empresas lleven a cabo iniciativas que hagan que los trabajadores se mantengan en contacto entre sí, como puede ser la práctica de reuniones periódicas o la realización de dinámicas de grupo.

En cuanto a las ventajas que ofrece el teletrabajo a las empresas, encontramos, entre otras, la captación de talentos, lo cual puede suponer una ventaja competitiva respecto a otras empresas, ya que pueden contratar a los mejores independientemente del lugar del mundo en el que se encuentren¹⁶.

Al igual que para los trabajadores, también supone una reducción de costes para la empresa ya que podría dar lugar a un ahorro en el local, que podría ser más pequeño o incluso podría dejar de necesitarlo al no tener que acudir los trabajadores. Al mismo tiempo también se reducirían los gastos originados en ese lugar de trabajo. Gracias al teletrabajo una empresa puede experimentar una reducción de hasta 9.000€ en gastos fijos y variables¹⁷.

De otro lado, la implantación del teletrabajo en la empresa supondrá una gran inversión debido a la necesidad de comprar e instalar el equipo necesario para que los trabajadores puedan llevar a cabo sus tareas a distancia, como pueden ser softwares específicos o firmas electrónicas. Además, la formación de los trabajadores para dotarlos de los conocimientos y herramientas que necesiten para poder desarrollar su trabajo también debe ser a cargo de la empresa¹⁸.

¹⁶ NAVARRETE ROJAS, Jorge. “El teletrabajo: ventajas e inconvenientes.” *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*. 2014, N.º 93, págs. 45-70.

¹⁷ PUCHOL, Luis. *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ª edición. Madrid: Diaz de Santos, 2007, pág. 156.

¹⁸ PUCHOL, Luis. *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ª edición. Madrid: Diaz de Santos, 2007, pág. 158.



universidad
de león



Por último, el medioambiente también se beneficia de esta modalidad laboral ya que con la reducción del transporte se producirá una disminución en la contaminación, así como una reducción de la congestión del tráfico¹⁹.

2 EL TELETRABAJO COMO FORMA DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ANALISIS DEL ARTICULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

La conciliación laboral y familiar se trata de un conjunto de medidas que tratan de favorecer que el trabajador tenga unas mejores condiciones a la hora de llevar a cabo su actividad laboral sin perjuicio de su vida personal y familiar. También se puede entender desde una perspectiva de igualdad de género, en base a una reestructuración de los sistemas de trabajo que tienen el objetivo de obtener una participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la vida familiar²⁰.

Gracias al Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, por el que se modifica el artículo 34.8 ET, se favorece el derecho a conciliar la vida familiar y laboral incluyendo también la prestación laboral a distancia. Como se establece en la exposición de motivos, el legislador trata de avanzar en la igualdad de género y en tratar de evitar la discriminación directa e indirecta de las mujeres.

Actualmente, con la reforma del 2019 los trabajadores pueden solicitar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo, tanto en la manera de ordenar el tiempo de trabajo como en la forma de prestarlo. Por lo tanto, se incluye una mayor flexibilidad horaria, cambios de turno y también la posibilidad de teletrabajar, lo que supone unas mejores condiciones para los trabajadores a la vez que mantienen su sueldo.

¹⁹ NAVARRETE ROJAS, Jorge. “El teletrabajo: ventajas e inconvenientes”. *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*. 2014, N.º 93, págs. 45-70.

²⁰ TABLADO, Fernando. *Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones?*, 17 de marzo de 2020, consultado el 11 de abril de 2020 de [https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/#Que es la conciliacion de la vida laboral y familiar](https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/#Que%20es%20la%20conciliacion%20de%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar)



universidad
de león



Con ello se evitan prácticas como la reducción de jornada, que, si bien ayuda a la conciliación laboral y familiar, implica una disminución proporcional del salario.

Es importante mencionar también que la normativa española obliga desde el 7 de marzo de 2020, a todas aquellas empresas de más de 50 trabajadores a adoptar un Plan de Igualdad que recoja las medidas necesarias para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y para eliminar la discriminación por razón de género²¹.

Por lo tanto, la novedad principal se encuentra en que el teletrabajo se establece como un derecho del trabajador y como un instrumento para conciliar la vida laboral y la vida familiar.

Sin embargo, en este mismo artículo también se establece un límite a esta adaptación de la jornada y es que ésta debe ser razonable y proporcional y será analizada según las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Los términos en los que se ejercerá este derecho se recogerán en la negociación colectiva y se adaptarán a criterios y sistemas que garanticen la inexistencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre todas las personas trabajadoras. En defecto de negociación colectiva, la empresa abrirá un proceso de negociación con el trabajador que solicita la adaptación de jornada que durará, como máximo, treinta días. Una vez finalizado este periodo, la empresa debe comunicar por escrito la decisión respecto a la solicitud, pudiendo aceptarla, rechazarla o plantear una propuesta alternativa que haga posible la conciliación del trabajador o trabajadora. En caso de que la empresa rechace la solicitud deberá señalar los motivos objetivos en los que se funda la decisión.

La persona trabajadora podrá solicitar la vuelta a su jornada o modalidad de trabajo anterior cuando haya finalizado el periodo de adaptación pactado o cuando se justifique

²¹ TABLADO, Fernando. *Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones?*, 17 de marzo de 2020, consultado el 11 de abril de 2020 de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/#Que_es_la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar



universidad
de león



por el cambio de las circunstancias sin necesidad de que haya finalizado el plazo previsto²².

2.1 Titularidad.

Tal como se establece en este artículo las personas que pueden ejercer este derecho son aquellas personas trabajadoras, que lo sean por cuenta ajena y que, además, tengan hijos menores de 12 años. Una vez los hijos menores alcanzan esta edad cesa la condición de acreedor de este derecho.

Sin embargo, a pesar de que la norma no lo menciona de manera expresa, no se trata solo de un derecho previsto para el cuidado de los hijos, por lo que también se puede ejercer para atender otros casos si existen motivos justificados de conciliación de la vida familiar y laboral y una petición de este derecho razonable, de acuerdo con lo establecido en el art 37.6 ET.

2.2 Resolución de discrepancias.

En el caso de que existan discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora, éstas se resolverán por la jurisdicción social mediante la aplicación del artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRSJ). Este procedimiento tiene carácter urgente y se le dará tramitación de preferente.

Según este artículo, una vez que el empresario comunique su negativa a la solicitud del trabajador, éste tendrá un plazo de 20 días presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. En esta demanda se puede acumular la acción de daños y perjuicios sufridos por el trabajador debidos a la negativa del ejercicio del derecho o del retraso en la efectividad de la medida.

²² ESTEBAN, Patricia. *Novedades para solicitar la adaptación de la jornada laboral por conciliación, procedimiento y pasos a seguir*, de 20 mayo de 2019, consultado el 11 de abril de 2020 en <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13980-novedades-para-solicitar-la-adaptacion-de-la-jornada-laboral-por-conciliacion-procedimiento-y-pasos-a-seguir/>



universidad
de león



Tanto a los actos de conciliación previos al juicio como al propio del juicio, el empresario y el trabajador deben llevar sus propuestas y alternativas de concreción, a las que podrán adjuntar el informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para que se tenga en cuenta en la sentencia.

La vista debe fijarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda, tal como se establece en el art 126 LJS y el desarrollo de la misma seguirá las reglas marcadas para el juicio en el proceso ordinario. Por su parte, la sentencia se dictará en el plazo de 3 días y contra la misma no cabe recurso alguno, excepto en el caso de que se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que, por su cuantía, pudiera dar lugar a un recurso de suplicación. En este último caso, el pronunciamiento respecto a las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

3 EL TELETRABAJO ASOCIADO A LA COVID-19. EL REAL DECRETO LEY 8/2020.

La crisis sanitaria ocasionada por el brote de COVID-19 ha afectado desde el principio tanto a la actividad productiva como al bienestar de los ciudadanos. Debido al aumento de casos y al riesgo que supone este virus, el 14 de marzo de 2020 el Gobierno adoptó el Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria, lo que conlleva una serie de limitaciones temporales como la libre circulación junto con la reducción de la oferta de trabajo como consecuencia de las medidas de contención y cuarentena. Todo ello ha ocasionado un gran impacto negativo tanto en la economía como en el ámbito laboral y social.

Como consecuencia del estado de alarma el 17 de marzo de 2020 el Gobierno aprobó el RDL 8/2020 con medidas especiales en el ámbito laboral. Este RDL se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 18 de marzo, con una vigencia de un mes, tal como se establece en la disposición final décima, sin perjuicio de que se pueda prorrogar la duración por el Gobierno del RDL. Además, este plazo de vigencia no se aplicará a determinadas medidas que están sujetas a plazos concretos.



universidad
de león



Este RDL adopta una serie de medidas encaminadas a alcanzar tres objetivos, tal como se establece en la exposición de motivos de este²³:

- Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables.
- Apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo.
- Reforzar la lucha contra la enfermedad.

3.1 El teletrabajo para continuar la actividad laboral.

Para garantizar que la actividad laboral y las relaciones de trabajo iban a continuar con normalidad una vez finalizada la crisis sanitaria, el artículo 5 de este real decreto-ley establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a la cesación temporal o la reducción de la actividad. Para ello, es necesario que las empresas adopten las medidas que consideren oportunas para que los empleados puedan llevar a cabo su actividad laboral durante el confinamiento, siempre que la adopción de estas medidas sea técnica y razonablemente posible y que el esfuerzo de adaptación sea proporcionado²⁴. Para determinar cuándo será proporcional que el empresario establezca el teletrabajo habrá que aplicar el test elaborado por el Tribunal Constitucional a partir de un triple parámetro gradualista. En primer lugar, habrá que valorar la idoneidad de la medida, si es acertada para lograr el objetivo que se persigue. A continuación, habrá que ver si existen opciones menos gravosas que la adoptada o no. Por último, habrá que determinar si la alternativa escogida producirá desventajas compensables con los beneficios que se espera que se obtengan al aplicarla²⁵.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, aquellos trabajadores que comiencen a llevar a cabo su actividad a través del trabajo a distancia, de forma excepcional, deberán

²³ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. “Exposición de motivos”. Boletín Oficial del Estado, 17 de marzo de 2020, núm. 73, pág. 25854.

²⁴ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. 2020, N.º 43, págs. 175-201

²⁵ MONSALVE CUÉLLAR, MARTHA ELISA. *El futuro del trabajo: análisis jurídico y socioeconómico*. Cuenca: Aldebarán Ediciones, 2017



universidad
de león



efectuar una autoevaluación realizada por ellos mismos para entender cumplida la obligación que recoge el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos²⁶ (en adelante LPRL), de evaluación de riesgos. Para ello, las empresas tienen la obligación de formar a los trabajadores para poder llevar a cabo esta evaluación²⁷.

Sin embargo, esta situación ha puesto de manifiesto que muchas empresas no están preparadas para actuar en el ámbito digital, por lo que es importante hacer un esfuerzo encaminado a preparar y dotar a las empresas para el desarrollo digital, incluidas las pymes.

Lo dispuesto en este artículo se mantendrá vigente durante los dos meses siguientes al fin de la vigencia prevista en la disposición final decima del RDL 8/2020, según se establece en el artículo 15 RDL 15/2020, de 21 de abril.

3.2 El derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

En el artículo 6 RDL 8/2020 se establece el derecho de los trabajadores por cuenta ajena a adaptar su jornada de trabajo o la reducción de la misma, siempre que acrediten tener el deber de cuidar al cónyuge o pareja de hecho o a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad. Este derecho es conocido como “Plan Mecuida”.

En este artículo se equiparan las relaciones matrimoniales con la pareja de hecho y queda excluida la posibilidad de utilizar este derecho para cuidar a familiares por afinidad. Sin embargo, no se hace mención a las situaciones de guarda y acogimiento ni al parentesco por adopción, lo que se debería resolver mediante una interpretación analógica²⁸.

²⁶ En el art 16 LPRL se establece que las empresas deberán implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las practicas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Para elaborar este plan, la empresa realizara una evaluación inicial de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, la cual será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo. Cuando de esta evaluación se deduzca que existen riesgos, se llevarán a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir esos riesgos, siendo obligación del empresario que se cumplan de manera efectiva estas actividades.

²⁷ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”. *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, N.º 4, págs. 406-419.

²⁸ NIETO ROJAS, Patricia. “Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19. Plan “Mecuida”. *Actualidad jurídica iberoamericana*. 2020, N.º 12 bis, págs. 688-699.



PLAN MECUIDA

- Medida de **conciliación y corresponsabilidad** en el contexto de crisis sanitaria.
- Garantiza el derecho a **adaptar la jornada** laboral a las necesidades de cuidados.
- Fomenta el **reparto de tareas** evitando la perpetuación de roles.
- Mantiene la **actividad laboral** de las trabajadoras, trabajadores y empresas.



Ilustración 2. Plan MECUIDA

Se trata de un derecho individual de cada trabajador, que tendrá como presupuesto “el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles”²⁹. Por lo tanto, en una pareja, uno de ellos o ambos pueden acogerse a esta medida³⁰.

Según el Gobierno, el Plan “Mecuida” ayudará a la conciliación y a la corresponsabilidad de la ciudadanía con la crisis sanitaria ocasionada con el coronavirus a la vez que mantiene la actividad laboral en los centros de trabajo. Además, también se considera un mecanismo para asegurar el reparto de responsabilidades y evitar así la perpetuación de roles. Según estableció el Gobierno, una de las prioridades de este plan es avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres³¹.

²⁹ Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. “Artículo 6”. Boletín Oficial del Estado, de 18 de marzo de 2020, núm. 73, pág. 19.

³⁰ ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*. 2ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 23

³¹ HUERTA PÉREZ, María. *Plan “MeCuida”: qué es y cómo se puede solicitar*, de 16 de septiembre de 2020, consultado el 22 de abril de 2021 en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/plan-cuida-que-como-puede-solicitar_202009025f4f8524d546fc000174e2a2.html#:~:text=%20Plan%20%27MeCuida%27%3A%20qu



universidad
de león



Para que sea posible ejercer este derecho deben concurrir una serie de circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19³²:

- Atender a las personas que por motivos de edad, enfermedad o discapacidad necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas como puede ser el cierre de centros educativos o cualquier otro que hagan necesario el cuidado o atención de familiares.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familia hasta segundo grado por consanguinidad de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo.

La legitimación activa para ejercer este derecho corresponde en principio a la persona trabajadora, sin embargo, al igual que en el derecho de conciliación recogido en el art. 34.8 ET, es necesario llegar a un acuerdo con el empresario. En el caso de no alcanzar ese acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción social mediante el procedimiento que establece el artículo 139 LRJS³³, explicado anteriormente en el apartado 2.2.

Dada la situación de urgencia existente no es posible llevar a cabo el proceso de negociación que se exige en el art 34.8 ET, por lo que el art 6 del RDL 8/2020 concede “la concreción inicial 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, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa”³⁴. Además, el trabajador deberá informar a la empresa de su ausencia con, al menos, 24 horas de antelación.

<https://diariolaley.laleynext.es/di/2021/02/12/breve-resena-sobre-el-plan-mecuida>

³² RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, Jesús. “Breve reseña sobre el Plan Mecuida”. *Diario La Ley*. 2021 N.º 9790, en <https://diariolaley.laleynext.es/di/2021/02/12/breve-resena-sobre-el-plan-mecuida>

³³ ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*. 2ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 24

³⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía de “bajo contacto”. *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*. 2020, N.º 233, págs.145-204.



universidad
de león



Los sujetos activos de este derecho son aquellos trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios esenciales susceptibles de adaptarse al trabajo remoto. Estos servicios esenciales se recogen en el Anexo del RDL 10/2020, que amplía los mencionados previamente en el Real Decreto 463/2020. Por el contrario, no se aplicará a aquellas actividades que han sido suspendidas por decisión de la autoridad competente³⁵.

Las modificaciones de jornada que se pueden solicitar son las siguientes:

- Cambio de turno.
- Alteración del horario.
- Horario flexible.
- Cambio a jornada partida o continuada.
- Cambiar la forma de trabajo, como puede ser pasar del trabajo presencial al teletrabajo.

Este derecho de adaptación es similar al derecho de conciliación que se reconoce en el art 34.8 ET, pero abarca un mayor número de posibilidades para cubrir todas las situaciones y garantizar así la finalidad que se pretende³⁶.

Además, cualquier modificación tendrá la duración necesaria para hacer frente a la situación excepcional que dé lugar a su solicitud, como puede ser el cierre del colegio de los hijos.

En este artículo también se permite acogerse a la reducción de jornada, prevista en el art 37.6 ET, pudiendo ser ésta de hasta el 100% de la jornada de trabajo y sin un mínimo previsto. En todo caso, la reducción conlleva una disminución proporcional del salario y

³⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía de “bajo contacto”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2020, N.º 233, págs. 145-204.

³⁶ BARRIOS BAUDOR, Guillermo. “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA”. *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2020, N.º 6, en https://insignis-aranzadidigital-es.unileon.idm.oclc.org/maf/app/document?srguid=i0ad6adc60000017a53374df7b46619d9&marginal=BI B\2020\12109&docguid=Id46243109bca11ea9ffdc9ffc26046ba&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_bib los:&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=



el trabajador debe informar a la empresa con al menos 24 horas de antelación. Por todo lo demás, se regirá por lo dispuesto en los artículos 37.6 y 7 ET³⁷. Como excepción, la reducción de salario no se aplicará a los familiares de casos positivos, ya que tienen derecho a una baja laboral³⁸.

Aquellas personas que, en el momento de entrada en vigor de estas medidas, estuviesen disfrutando ya de una adaptación o reducción de la jornada, podrán elegir entre mantener su situación o acogerse a estas nuevas medidas³⁹.

Lo establecido en este artículo ha sido objeto de varias prorrogas⁴⁰, siendo la última la de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo por la que se determina que permanecerá vigente hasta el 30 de septiembre de 2021.

3.3 Deficiencias del Real Decreto-Ley 8/2020

Debido a la urgente necesidad con la que se llevó a cabo esta normativa, hay determinados aspectos del trabajo a distancia que no se encuentran regulados y que dan lugar a diversos problemas como pueden ser los referentes a la protección de datos, al incremento de gastos del hogar derivados del teletrabajo que corren a cargo del trabajador, etc.

Uno de los aspectos que no se tienen en cuenta son los relacionados con la protección de datos, resultando inaplicables los arts. 87 y 89 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDyGDD). Según el art

³⁷ ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*. 2ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 24

³⁸ HUERTA PÉREZ, María. *Plan "MeCuida": qué es y cómo se puede solicitar*, de 16 de septiembre de 2020, consultado el 22 de abril de 2021 en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/plan-cuida-que-como-puede-solicitar_202009025f4f8524d546fc000174e2a2.html#:~:text=%20Plan%20%27MeCuida%27%3A%20qu%20%20es%20y%20c%20%20se,%22%20C2%20BFA%20qui%20%20se%20le%20puede%20ocurrir%20%20More%20

³⁹ ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*. 2ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 24

⁴⁰ La primera de esas prorrogas se realiza por la disposición adicional 3 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, por la cual este derecho quedaba vigente hasta el 31 de enero de 2021. A continuación, se prorroga por la disposición adicional 3 del Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero, en la que se establece que permanecerá vigente hasta el 31 de mayo de 2021. Finalmente, la prórroga del Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo es la última hasta el momento.



universidad
de león



87 se permite al empresario acceder a los contenidos del uso de herramientas digitales con el fin de “controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos” , lo cual no se aplicará porque hay que tener en cuenta que, mayoritariamente, las herramientas de trabajo empleadas en este momento son propiedad del trabajador.

Por otro lado, el art 89 permite al empresario visualizar las imágenes obtenidas mediante las cámaras para llevar a cabo las funciones de control, siempre atendiendo al principio de proporcionalidad y a las garantías de la protección de datos. En este sentido, observando la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el empresario está obligado a informar previamente al trabajador de la existencia de estos mecanismos de grabación. En todo caso, hay que respetar el derecho del trabajador a la intimidad relacionada con el entorno digital y a la desconexión, regulado en el art 20 bis ET.

Las facultades que atribuye este artículo a la empresa solo se podrán ejercer en el centro de trabajo, por lo que no se podrá practicar cuando el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador.

En otro orden de cosas, a pesar de que el art 88.3 LOPDyGDD mencione explícitamente la desconexión en el teletrabajo, durante el periodo de Covid será difícil llevar a cabo esto ya que no hay acuerdo o convenio que marque el alcance de este derecho.

También resulta difícil, y no se hace mención a ello en este Real Decreto Ley, que la empresa garantice un registro diario de la jornada, obligación que se encuentra contenida en el art 34.9 ET. Además, hay que tener en cuenta que hay determinados trabajos que se llevan a cabo “off line”, es decir, sin conexión telemática. En este sentido, la guía del Ministerio de Trabajo relacionada con este tema en el trabajo a distancia establece que hay diversas fórmulas para llevar a cabo este registro de la jornada, siendo posible también que se establezcan otras fórmulas mediante la negociación colectiva o por acuerdos empresariales. También es posible que el empresario de por válida la firma de horas por parte del trabajador. El empresario tiene capacidad de control y poder de dirección para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.



universidad
de león



Todos estos problemas se tratan de solventar posteriormente con la adopción del Real Decreto-ley 28/2020.

4 EL TELETRABAJO COMO FORMA DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA. EL REAL DECRETO LEY 28/2020.

El 22 de septiembre de 2020 se aprobó el RDL 28/2020, de trabajo a distancia con el que se pretende dar cobertura a aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo que no habían quedado regulados por el Real Decreto-ley 8/2020 debido a su precipitada redacción. Este Real-Decreto-ley es obra de una concertación social que ha culminado en el Acuerdo de Trabajo a Distancia.

El objetivo de esta norma, tal como se establece en la exposición de motivos, es “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, 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, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento”⁴¹.

En el artículo 2 se define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso de exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Se considera una subespecie del trabajo a distancia, el cual viene definido en el mismo artículo como 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

⁴¹ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. “Exposición de motivos”. Boletín Oficial del Estado, de 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pág. 14.



universidad
de león



persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter general”⁴². En cuanto al concepto de trabajo a distancia observamos que se vuelve al concepto que contenía el art 13 ET del Real Decreto Ley 3/2012, ya que admite, además del trabajo a domicilio, cualquier otro posible trabajo de carácter remoto⁴³

En relación con el ámbito de aplicación, a diferencia del RDL 8/2020 que se extiende a toda actividad pública o privada, el RDL 28/2020 solo se aplica a aquellos trabajadores a los cuales hace referencia el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, a los trabajadores por cuenta propia, quedando excluidos por tanto los trabajadores públicos, a los que le será aplicable el RDL 29/2020, de 29 de septiembre⁴⁴.

Además, para que sea posible la aplicación de esta norma, el teletrabajo debe prestarse con carácter regular, esto es, que tomando como referencia un periodo de 3 meses, el teletrabajo alcance, al menos, el 30% de la jornada o, en su caso, lo correspondiente en proporción a la duración del contrato. En el caso de aquellos contratos celebrados con menores y contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se exige una presencialidad de, al menos, el 50% en la prestación de servicios, sin tener en cuenta el posible desarrollo telemático de la formación teórica vinculada al último tipo de contrato mencionado.

Es necesario comentar que en el caso de que el trabajo a distancia sea consecuencia de la aplicación del art. 5 del RDL 8/2020 o de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y durante la vigencia de éstas, no se aplicará el RDL 28/2020. Sin embargo, las empresas estarán obligadas a facilitar las herramientas y medios necesarios,

⁴² Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. “Artículo 2”. Boletín Oficial del Estado, de 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pág. 15.

⁴³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”. *Revista galega de Dereito Social*. 2020, N.º 11, págs. 39-104.

⁴⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”. *Revista galega de Dereito Social*. 2020, N.º 11, págs. 39-104.



pudiendo establecerse mediante negociación colectiva la manera de compensar los gastos que suponga esta modalidad laboral para el trabajador⁴⁵

Hay que tener en cuenta que el teletrabajo será voluntario y reversible tanto para la empresa como para el trabajador, por lo que la decisión del trabajador tanto de acogerse como de no adaptarse a esta modalidad no podrá ser causa de un despido objetivo. La voluntariedad de esta modalidad ya se establecía en el art. 3.1 del Acuerdo Marco Europeo, según el cual “el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados”. En cuanto a la reversibilidad, esta norma no establece un plazo para poder ejercerla, por lo que debe regularse mediante negociación colectiva⁴⁶.

Para la práctica del trabajo a distancia será necesario firmar un acuerdo escrito expreso, que puede alcanzarse bien en el momento en el que se inicia la relación laboral o posteriormente, cuyo contenido mínimo se establece en el artículo 7 de este Real Decreto Ley y que puede ser ampliado mediante convenio colectivo, siendo necesario entregar una copia básica del mismo a la representación legal de los trabajadores en el plazo de 10 días siguientes a la firma. Este acuerdo se remitirá también a la oficina de empleo. Además, toda modificación de éste se debe pactar por escrito y se dará cuenta de ello a la representación legal⁴⁷. Si no se llega a formalizar el acuerdo en los términos y con los requisitos legales establecidos en la norma será considerado como una infracción grave.

El contenido mínimo necesario es el siguiente:

⁴⁵ GARCÍA RUBIO, María Amparo. “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 37

⁴⁶ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, págs. 53-58.

⁴⁷ LAHERA FORTEZA, Jesús. “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en: RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel y TODOLÍ, Adrián. *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Valencia: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 77-81



universidad
de león



- “a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.



universidad
de león



l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia”⁴⁸.

Se reconoce también en el párrafo segundo del artículo 8 que aquellos trabajadores que desde el inicio de la relación laboral lleven a cabo la totalidad de su jornada a distancia tienen preferencia de acceso a puestos que se pueden realizar, total o parcialmente, de forma presencial. Para ello, la empresa debe informar de estas vacantes tanto a los trabajadores a distancia como a los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, deberá evitarse “la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el momento de la corresponsabilidad, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad”⁴⁹.

En cualquier caso, si se dan reclamaciones relacionadas con el acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se tramitarán, tal como dispone la disposición final segunda, a través del procedimiento establecido por el art.138 bis LRJS⁵⁰, añadido por la disposición final 2.2 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

Como se ha visto, con la entrada en vigor de esta norma, la negociación colectiva ha adquirido un papel importante en relación con el trabajo a distancia, ya que a través de ella se puede regular una jornada mínima presencial, la compensación de gastos, contenidos adicionales al contenido mínimo recogido en el artículo 7, o incluso un porcentaje de presencialidad diferente al previsto para los contratos de formación, entre otros aspectos.

⁴⁸ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. “Artículo 7”. Boletín Oficial del Estado, de 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pág. 16.

⁴⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”. *Revista galega de Dereito Social*. 2020, N.º. 11, págs. 39-104

⁵⁰ Según establece este artículo, en el caso de que se den reclamaciones, el trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles, a contar desde la comunicación de la empresa, para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social, el cual podrá solicitar un informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la que deberá remitir una copia de la demanda y de los documentos que la acompañen. La vista se celebrará dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda. Finalmente, la sentencia, se dictará en el plazo de 3 días y contra la misma no cabe recurso alguno, excepto en el caso de que se haya acumulado la pretensión de resarcimiento de perjuicios que, como consecuencia de su cuantía, pueda dar lugar a un recurso de suplicación. Este procedimiento tiene carácter urgente y se le da tramitación preferente.



universidad
de león



En lo no previsto en este Real Decreto-ley se aplicará la legislación ordinaria o común reguladora del trabajo por cuenta ajena.

En relación con los derechos que se contienen esta norma, el artículo 4 garantiza la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre las personas que desempeñan su actividad laboral de manera presencial y las que lo hacen a distancia, lo cual ya estaba previsto en el art 13 ET, con la excepción de aquellos derechos inherentes al desarrollo presencial de la actividad laboral⁵¹.

El hecho de trabajar a distancia no puede conllevar ningún cambio en el estatus jurídico del trabajador, concretamente en lo relacionado con la retribución o el tiempo jurídico. Así como tampoco puede suponer causa justificativa por si misma para modificar las condiciones de trabajo ni para extinguir la relación laboral. Salvo justificación objetiva y proporcionada.

La igualdad de derechos a la que se hace referencia en el Capítulo I de la norma se concreta en el Capítulo III.

4.1 Derecho a la formación y a la promoción profesional.

En los artículos 9 y 10 se garantizan los derechos de formación y de promoción profesional, respectivamente, para los trabajadores a distancia, los cuales se reconocen para todos los trabajadores en los artículos 4.2 b) y 23 ET. Estos derechos encuentran su base en el art. 35.1 de la Constitución Española (en adelante CE), en el que se recoge el derecho a la promoción a través del trabajo, así como en el art. 40.2 CE, en el cual se establece el mandato dirigido a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesional.

La empresa debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores a distancia puedan participar en las acciones formativas en igualdad de condiciones a las de los trabajadores presenciales. En el caso de que la formación se lleve a cabo de manera

⁵¹ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 101.



universidad
de león



presencial, la empresa proporcionará los medios y organizará los tiempos para permitir la conexión telemática⁵².

Además, la empresa debe formar a los trabajadores a distancia, al comienzo de esta modalidad de trabajo y cuando se produzca algún cambio tecnológico, para el buen desempeño de este tipo de trabajo.

En relación con el derecho de promoción profesional, se establece que la empresa debe informar también a los trabajadores a distancia de las posibilidades de ascenso, independientemente de que sea en puesto presencial o a distancia⁵³. Esta comunicación debe realizarse de forma escrita y expresa. En este sentido, se pone de nuevo de manifiesto la igualdad de derechos entre los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial y los que lo hacen a distancia.

4.2 Remuneración

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a percibir la retribución que le es correspondiente según su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, lo cual incluye todos los complementos, independientemente de que estén vinculados a condiciones personales, a resultados de la empresa o a características del puesto de trabajo⁵⁴.

Hay que tener en cuenta que tanto los complementos personales como los vinculados a resultados de la empresa serán los mismos si se trabaja presencialmente o a distancia. Sin embargo, los complementos vinculados al puesto de trabajo, dado que algunos pueden ser inherentes al trabajo presencial, sí que podrán ser diferentes.

En el borrador del Real Decreto se establecía la prohibición de que la remuneración sea diferente por el hecho de que existan trabajadores a distancia que residan en lugares con

⁵² RAMOS MORAGUES, Francisco. “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 139.

⁵³ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco. *La nueva regulación del trabajo a distancia*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 39.

⁵⁴ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 65.



universidad
de león



costes de vida inferiores. Sin embargo, la OIT establece que, para fijar un nivel salarial adecuado, entre los indicadores estadísticos que se utilizan se incluyen “las diferencias entre las regiones por lo que se refiere al costo de la vida”. Por lo tanto, las empresas podrán adoptar una política de remuneración que se encuentre razonable y objetivamente ligada a los distintos niveles de costes de vida, sin perjuicio de los acuerdos que pueden alcanzar la empresa y el trabajador⁵⁵.

4.3 Dotación y mantenimiento de equipos.

Esta nueva normativa completa el vacío normativo que existe en este modo de trabajo, vacío que se hace más evidente en el ámbito de la dotación de medios y de equipos necesarios para que el trabajador por cuenta ajena pueda desempeñar correctamente su trabajo.

La dotación de estos medios supone una de las grandes novedades del RDL 28/2020, teniendo en cuenta el silencio del art 13 ET, tanto en su concepción original como en la reforma operada por la Ley 3/2012. Actualmente, en el art 13 RDL 28/2020 se establece la obligación de las empresas de dotar a sus trabajadores de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Pero, a pesar de que se establece la obligación de manera clara en la norma, habrá que estar a lo establecido en el acuerdo individual y en la negociación colectiva.

Es necesario destacar que se habla de “teletrabajo regular”. Por lo tanto, este derecho a la dotación de equipos no se aplicará cuando el trabajo a distancia no alcance el 30% de la jornada del trabajador⁵⁶.

A pesar de que el art. 11 se refiere solo a medios, equipos y herramientas, es decir, bienes de equipo, su relación con el art. 7 a) y con la Disposición Transitoria 3ª, da lugar a añadir

⁵⁵ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco. *La nueva regulación del trabajo a distancia*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 71.

⁵⁶ LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel. “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 157.



universidad
de león



los elementos consumibles (papel, tinta de impresora, etc.) y los elementos muebles (equipo informático en general, mobiliario de oficina, etc.). También se deben incluir aquí las licencias y softwares necesarios para el desempeño de la actividad.

Esta obligación se encuentra enmarcada por dos dimensiones:

- Una dimensión normativa de naturaleza preventiva, ya que los medios que la empresa proporciona deben cumplir los requisitos de la normativa de la prevención de riesgos laborales, garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
- Una dimensión técnico-productiva, según la cual los medios deben tener la calidad necesaria para que el riesgo de dificultades técnicas y la pérdida de horas de trabajo sean mínimas.

La dotación de medios únicamente se puede limitar por lo que las partes consideren necesario en el inventario al que hace referencia el art. 7 a), el cual contiene un listado de los medios que exige el desarrollo del trabajo a distancia. Por lo tanto, las partes pueden alcanzar un acuerdo de trabajo a distancia que estipule que el trabajador cuenta con ciertos medios y que, por tanto, de entrada, no es necesario incorporarlos al inventario.

A la dotación inicial de medios se añade la obligación de que los medios proporcionados deben ser adecuadamente mantenidos durante su vida útil por parte de las empresas, sin perjuicio del deber del trabajador de cuidar esos medios. Además, cuando esa vida útil haya llegado a su fin, los medios deben ser renovados⁵⁷.

Según el apartado 2 del art. 11, la empresa debe garantizar al trabajador la atención necesaria en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. Toda empresa que emplee el trabajo a distancia debe contar con un servicio técnico que atienda y resuelva los problemas que afecten a los equipos necesarios para la

⁵⁷ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia”, en: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAUT ARANDA, Javier: *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2021, págs. 253-286.



universidad
de león



actividad laboral, pero no es necesario que este servicio sea interno, ya que puede prestarse por cualquier proveedor externo.

Estos medios que la empresa proporciona tienen una finalidad laboral o productiva. El uso de medios para fines personales del trabajador estará sujeto a los criterios que elaboren las empresas junto con los representantes legales de los trabajadores, siempre dentro de los límites del convenio colectivo. En el caso de que se permita el uso de los medios para fines personales se considerarán, a efectos de cotización, beneficios en especie de los que disfruta el trabajador⁵⁸.

Una vez finalizada la relación laboral o la prestación de servicios a distancia el trabajador debe devolver los medios y equipos proporcionados, ya que, salvo acuerdo entre las partes, los medios son de titularidad de la empresa.

4.4 Compensación de gastos.

En el art 12 RDL 28/2020 se regula el derecho del trabajador a distancia a que su trabajo sea compensado por la empresa.

Debe tenerse en cuenta que este precepto no se refiere al abono de los medios, equipos o herramientas, lo cual se establece ya en el artículo anterior, sino a los gastos que resulten de su implantación o uso. Lo que el legislador pretende es que el trabajador no asuma los gastos derivados de su actividad y que, como consecuencia del desempeño de la misma en su domicilio o en un lugar de trabajo de su elección, deba soportar.

En relación con estos gastos, existe unanimidad a la hora de entender que se trata de gastos relacionados con los suministros de la vivienda y cuyo gasto supone un perjuicio para el trabajador⁵⁹.

⁵⁸ DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. 1ª edición. Madrid: CEF, 2016, pág. 91.

⁵⁹ PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel y PRECIADO DÓMENECH, Carlos Hugo. “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”. *Actualidad laboral*. 2013, N.º. 2, pág. 3.



El sujeto obligado al pago de la compensación de gastos será la empresa. En cuanto al momento, en la mayoría de los casos, los gastos serán adelantados por el trabajador ya que éstos no están exclusivamente unidos a la relación laboral, sino que también se incluyen las necesidades de uso de la vivienda.

Los gastos sufragados deben suponer, en todo caso, la total compensación de los mismos ya sea en su gasto ordinario, o en los daños o deterioros que del normal desarrollo de la actividad se produzcan, siendo responsable la empresa de su restitución⁶⁰.

En cuanto a la retribución de la compensación por gastos, se trata de un cumplimiento de la obligación empresarial de que el trabajador no sufra ningún perjuicio en el desarrollo del trabajo, por lo que el concepto debe ser en todo caso extrasalarial.

Para la determinación del pago, debido al origen mixto de los usos del suministro, la solución más viable es la de pactar una cantidad a tanto alzado, pero con el límite de que compense totalmente el consumo de los suministros.

En relación con el tratamiento fiscal que reciben estas cantidades, habrá que conocer ante qué tipo de renta nos encontramos. Hay dos posibilidades⁶¹:

- Rendimiento del trabajo dinerario. En este caso, la compensación supondría una mayor tributación para el trabajador, que tiene que incluir en su declaración de la renta este rendimiento, además de practicar la correspondiente retención.
- Reembolso al trabajador. En este sentido es necesario mencionar la Consulta V0931-12, de 2 de abril, en la que se establece que “si tal compensación se limita a reembolsar a los empleados por los gastos ocasionador por esa utilización en el desarrollo de su trabajo cabe afirmar que no comporta para ellos un supuesto de obtención de renta, es decir, no se entiende producido el hecho imponible del

⁶⁰ LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel. “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 159.

⁶¹ Obtenido de Noticias Jurídicas. “¿Pagará el trabajador más IRPF si la empresa le abona el plus por teletrabajo?”, de 27 de octubre de 2020, consultado el 1 de junio de 2020, en <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/15679-iquest:pagara-el-trabajador-mas-irpf-si-la-empresa-le-abona-el-plus-por-teletrabajo/>



universidad
de león



impuesto”. Por lo tanto, en caso de que la compensación se entienda como un reembolso de dinero no estaría sujeta a gravamen.

4.5 Tiempo de trabajo y desconexión.

El tiempo de trabajo se define en el Convenio C030 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo de 1930) como “el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”.

Las primeras referencias sobre la regulación del tiempo de trabajo se encuentran en el Convenio núm. 1 de la OIT, aprobado en 1919, en el que se establece el límite de trabajo personal de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana. A partir de este Convenio, se han ido elaborando a lo largo de los años una serie de documentos en los que se regula el tiempo de trabajo en las diferentes actividades económicas⁶².

A mediados del año 2020, la OIT ha publicado una guía práctica llamada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”, en la que se demuestra que, tras diversas investigaciones, los trabajadores que llevan a cabo su actividad desde el domicilio suelen hacerlo durante más horas que cuando se encuentran en los locales del empleador. Esto puede explicarse porque el tiempo de desplazamiento se sustituye por actividades laborales y también por los cambios en las rutinas de trabajo que dan lugar a la desaparición de los límites entre el lugar de trabajo y la vida personal. De esta manera, se puede dar un horario laboral más prolongado⁶³.

Anteriormente, la configuración del horario en el trabajo a distancia era una cuestión que normativamente no estaba resuelta, lo cual generaba inseguridad jurídica e indefensión a los trabajadores que se acogían a esta modalidad laboral. Este problema se trata de

⁶² TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique. “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 179.

⁶³ Oficina Internacional del Trabajo. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. 1ª edición. Ginebra: OIT, 13 de octubre de 2020, consultado el 1 de junio de 2020 en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf



universidad
de león



solucionar por el RDL 28/2020, el cual alberga los tres ejes principales en relación con el trabajo a distancia y la ordenación del tiempo de trabajo⁶⁴:

- Determinación de un horario flexible.
- La obligación del registro horario.
- La desconexión digital.

En el art 13 RDL 28/2020 se regula el derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. Las previsiones de este precepto son amplias y deja en manos de las partes la fijación de un horario.

En esta normativa se apuesta por una flexibilidad en el trabajo a distancia que concierne al trabajador siempre y cuando cumpla con su jornada laboral y alcance los objetivos establecidos en el acuerdo sobre la prestación laboral a distancia. Lo que se puede flexibilizar, de forma razonable, por el trabajador es, pues, el horario concreto de la prestación de servicios, así como sus descansos e interrupciones durante la jornada⁶⁵.

Hay que tener en cuenta que esta flexibilidad debe realizarse de acuerdo con lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia, por lo que habrá que estar a lo establecido en el art 7 RDL 28/2020, en el que se enumeran las cuestiones que deben contemplarse en el acuerdo voluntario de trabajo a distancia entre empresario y trabajador. Dentro de lo estipulado en el acuerdo, el trabajador podrá organizarse de tal manera que pueda conciliar su vida laboral y su vida privada⁶⁶.

En relación con este tema encontramos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de enero de 2019, en la que se determina que dentro del teletrabajo pueden darse supuestos de plena libertad horaria o bien, puede quedar el trabajador sujeto a un

⁶⁴ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco. *La nueva regulación del trabajo a distancia*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 83.

⁶⁵ THIBAUT ARANDA, Javier. “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2020, N.º 12 Extra, pág. 12.

⁶⁶ GIL PLANA, Juan. “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia”, en: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAUT ARANDA, Javier: *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2021, págs. 221-252.



universidad
de león



horario cerrado que debe cumplir. El grado de flexibilidad va a depender del tipo de trabajo que se desarrolle⁶⁷.

Por otro lado, el art 14 RDL 28/2020 regula el derecho al registro horario adecuado y remite al art 39.4 ET en lo referente a la obligación del registro de horario.

Es necesario recordar que ya el RDL 8/2020, de 8 de marzo, incorporo un nuevo apartado en el art 34 ET, el cual obliga a las empresas a que lleven un control horario mediante el registro de las horas realizadas por la persona trabajadora⁶⁸.

Sobre la manera de llevar a cabo este registro, la normativa deja esta decisión a la negociación colectiva o a un acuerdo entre empresario y trabajador. En principio, se podrá emplear cualquier mecanismo siempre que pueda dejar constancia de la jornada realizada⁶⁹.

En cuanto a la desconexión digital en entornos laborales, anteriormente no existía ninguna regulación. Sin embargo, esto no supuso una desprotección de los trabajadores frente a decisiones empresariales desproporcionadas. Un ejemplo de ello es la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, del 17 de julio de 1997 en la que se declaró nula una regla impuesta por la empresa por la que se obligaba a los empleados a mantener la atención en teléfonos móviles de la empresa una vez concluida la jornada de trabajo. En la sentencia se establece que “Se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la

⁶⁷ STSJ Cataluña, de 15 de enero de 2019 (JUR 2019\64416).

⁶⁸ TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique. “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 190.

⁶⁹ JIMÉNEZ VARGAS, Pedro Jesús. “La eficacia de la nueva ley de registro de la jornada laboral en contra de la precariedad y el absentismo”. *Revista general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2020, N.º 55, págs. 200 y ss.



universidad
de león



jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento”⁷⁰.

Un ejemplo más reciente lo encontramos en la sentencia de la Audiencia Nacional, del 28 de enero de 2014, en la que se declara nula una cláusula contractual que establecía que “las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico...según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto”⁷¹.

Por lo tanto, a pesar de no haber regulación hasta la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, los tribunales fueron resolviendo las cuestiones que se les planteaban sobre el alcance de las comunicaciones empresariales fuera del horario de trabajo.

Por su parte, el RDL 28/2020 en relación con la desconexión digital remite al art 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El deber de la empresa de garantizar la desconexión supone una restricción del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso. Además, también conlleva el respeto a la duración máxima de la jornada y todos los límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables⁷².

4.6 Prevención de riesgos.

Como se indica en el art. 15 RDL 28/2020, al igual que el resto de los trabajadores, las personas que trabajen a distancia tienen derecho a una correcta protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual supone la existencia de un correlativo deber de

⁷⁰ SAN de 17 de julio de 1997 (AS 1997/3370).

⁷¹ SAN de 28 de enero de 2014 (AS 2014/231)

⁷² GARCÍA, Daniel. *Las 10 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia*. De 25 de enero de 2021, consultado el 4 de junio de 2021 en <https://www.deagestoriabarcelona.es/las-10-claves-del-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-de-trabajo-a-distancia/>



universidad
de león



protección frente a los riesgos laborales del empresario y de las Administraciones Públicas respecto del personal que se encuentra a su servicio⁷³.

Este deber de las empresas y de las Administraciones Públicas es un deber permanente, de carácter intransferible y prácticamente ilimitado, que no se trata de un único acto ya que exige una acción de continua adaptación a las innovaciones técnicas y de adopción de las medidas de protección que sean necesarias, cuyo coste recae sobre el empresario⁷⁴.

En lo relativo a las obligaciones empresariales en materia de prevención, el art. 15 RDL 28/2020 nos remite a lo establecido en la LPRL, excepto en lo que se refiere a la evaluación de riesgos, lo cual se regula en el art 16 RDL 28/2020. Este artículo nos indica que “la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios”, lo cual tiene sentido si el lugar en el que el trabajador lleva a cabo el trabajo a distancia es su domicilio, pero no cuando el lugar sea otro distinto a su domicilio, como pueden ser oficinas compartidas o centros de negocios.

Además de las instalaciones, el art 16.1 RDL 28/2020 nos indica que la evaluación de riesgos debe extenderse a otros aspectos que pueden tener una influencia significativa en la producción de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, ya que establece que “deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberán tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”.

Generalmente, esta evaluación de riesgos solo puede llevarse a cabo por profesionales cualificados, sin embargo, en el RDL 28/2020 se establece que la persona trabajadora deberá proporcionar toda la información relativa a los riesgos a los que está expuesta, de manera que solo va a intervenir un técnico de prevención de riesgos laborales cuando la

⁷³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales. “Artículo 14.1”. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pág. 16

⁷⁴ STS de 8 de octubre de 2001 (RJ 2002/1424).



universidad
de león



obtención de la información exija la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo⁷⁵. Para poder realizar esta visita se requerirá el permiso del trabajador en el caso de que se realice en su domicilio o en el de una tercera persona física. Si no se conceda ese permiso, la empresa podrá desarrollar la actividad preventiva atendiendo a la determinación de los riesgos que se deriven de la información aportada por la persona trabajadora según las instrucciones que establezca el servicio de prevención⁷⁶.

Además de la evaluación inicial, el empresario está obligado a actualizar la evaluación cuando se dé alguna de las circunstancias que enumera el artículo 4.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención., como pueden ser cambios de las condiciones de trabajo, incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones ambientales del puesto, etc.⁷⁷.

El empresario también estará obligado a proporcionar a los trabajadores a distancia los equipos de trabajo necesarios, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia, así como al mantenimiento de estos. En el art 12 RDL 28/2020 se establece la posibilidad de que estos equipos sean adquiridos por el propio trabajador, teniendo el empresario el deber de compensarle los gastos. De todos modos, el empresario deberá comprobar que estos equipos están adecuadamente adaptados y que cumplen los requisitos legales.

4.7 Protección de datos.

La igualdad de derechos entre trabajadores implica que el teletrabajador, al igual que el trabajador presencial, queda sometido al poder directivo empresarial, así como a las ordenes e instrucciones que el empresario pueda exponer⁷⁸. En este sentido, se reconoce

⁷⁵ ALEGRE NUENO, Manuel. “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 222.

⁷⁶ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 221.

⁷⁷ ALEGRE NUENO, Manuel. “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pág. 223.

⁷⁸ STS de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/4060).



en el art 22 RDL 28/2020 que “la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos”.

A pesar de este derecho de la empresa, el art 17 garantiza en todo caso el derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores en los términos de la LOPDyGDD, de manera que no se utilizará un medio de control concreto si existiese otro menos invasivo de los derechos fundamentales del trabajador. Además, este control no se podrá practicar en dispositivos que sean propiedad del trabajador⁷⁹.

En el caso de que el trabajador, voluntariamente, emplee sus propios medios de trabajo, para llevar a cabo el registro y control del trabajador por parte de la empresa deberán darse los requisitos del art 18 ET⁸⁰:

- La concurrencia de una serie de razones concretas y objetivas, esto es, protección del patrimonio empresarial y/o el de los demás trabajadores de la empresa.
- La realización en horas de trabajo y en el centro de trabajo.
- La presencia de un representante de los trabajadores o, en su defecto, de otro asalariado, además de respetarse siempre la dignidad e intimidad.

Sin embargo, el hecho de que el trabajador aporte sus propios medios no supone que no vayan a estar sujetos al poder disciplinario, ya que el uso ilícito de estos conllevará sanciones cuando llegue al conocimiento del empresario sin que se vulneren derechos fundamentales, siendo necesario en este caso una autorización judicial⁸¹. El empresario podrá monitorizar el espacio dedicado al ámbito laboral sin necesidad de autorización

⁷⁹ POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 181.

⁸⁰ POQUET CATALÁ, Raquel. “Registro sobre la persona del trabajador: Proporcional, necesario e idóneo (a propósito de la STSJ Baleares, de 8 de noviembre de 2017, Rec. Núm. 369/2017)”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2018, N.º 51, págs. 421-441.

⁸¹ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. “Poderes directivos y nuevas tecnologías”. *Temas laborales*. 2017, N.º 138, págs. 163-184.



universidad
de león



judicial cuando el trabajador preste su consentimiento explícito, que podrá ser revocado en cualquier momento⁸².

La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe fijar los criterios para la utilización de las herramientas de trabajo digitales, respetando siempre las pautas mínimas de protección de su intimidad⁸³.

Por último, en el art 17 RDL 28/2020 se establece que, bien en los convenios colectivos, o bien en acuerdos colectivos, se podrán establecer los términos en los cuales los trabajadores podrán utilizar de manera personal los medios informáticos proporcionados por la empresa.

5 NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE TELETRABAJO. ALGUNOS EJEMPLOS

5.1 III Convenio Colectivo de la corporación RTVE.

La Corporación de Radio Televisión española es una de las grandes empresas que regula en su convenio el modo de aplicación del teletrabajo, concretamente en el Anexo V de su III Convenio Colectivo.

En este convenio se define el teletrabajo como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación”⁸⁴. Esta modalidad se aplicará a aquellas actividades susceptibles de la misma, que serán aquellas que determine el Comité Intercentros. Con este convenio se potencia el desarrollo del teletrabajo atendiendo a las particularidades que se deriven de los centros de trabajo y

⁸² BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*. 1ª edición. Madrid: Bosch, 2019.

⁸³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”. *Revista galega de Dereito Social*. 2020, N.º. 11, págs. 39-104.

⁸⁴ Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. “Anexo 5”. Boletín Oficial del Estado, de 22 de diciembre de 2020, núm. 332, pág. 117971.



universidad
de león



conexiones de acceso remoto, así como a la disponibilidad real de los medios y herramientas.

Esta modalidad de trabajo será voluntaria tanto para la empresa como para el trabajador, formalizándose mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo, el cual tendrá una duración de un año. Transcurrido ese plazo se podrá prorrogar excepto en caso de denuncia expresa de cualquiera de las partes, siendo necesario un preaviso de un mes de antelación y la comunicación a la dirección de Recursos Humanos. Además, tiene carácter reversible, lo cual garantiza la vuelta del trabajador a su puesto de trabajo presencial durante los primeros dos meses. Finalizado este periodo, el trabajador quedará sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta que transcurra un año desde la firma del acuerdo por el que se inició el teletrabajo.

Esta reversibilidad puede darse tanto por parte de la empresa, por razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona trabajadora, etc., así como por parte del trabajador durante los dos primeros meses o al finalizar el periodo de un año. En cualquier caso, el plazo de preaviso será de quince días.

La duración de este se establecerá de común acuerdo por la persona teletrabajadora y la persona responsable inmediata, siendo de entre uno y cuatro días semanales. Para evitar situaciones de aislamiento y favorecer la comunicación, se establecerán reuniones semanales de carácter obligatorio, lo cual garantizará al menos una jornada de trabajo presencial.

En el caso de que el trabajador tenga graves problemas de salud o acredite suficiente necesidad de atender a familiares de primer grado por consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia temporalmente la corporación tratará de adaptar los días en que se llevara a cabo el teletrabajo o incluso se establece la posibilidad de teletrabajo cuando la actividad lo permita con carácter excepcional y temporal.

Durante el periodo de teletrabajo, la empresa tendrá una serie de obligaciones respecto a la persona del trabajador, como son las siguientes:



universidad
de león



- Los trabajadores recibirán, a cargo de la empresa, una **formación** adecuada y específica sobre las características de esta modalidad de trabajo.
- En lo relativo a la **protección y confidencialidad de datos**, la empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas para asegurar la protección de los datos empleados y tratados por el trabajador con fines profesionales.
- Los **equipos** empleados para la realización del teletrabajo serán aportados por la empresa y no se podrán utilizar con fines particulares. Sin embargo, los gastos derivados de las mejoras necesarias en las instalaciones domésticas, así como los costes de electricidad, agua, etc. de la vivienda será de cuenta del trabajador.
- En materia de **prevención y salud laboral**, la corporación realizara periódicamente estudios y controles de salud para conocer la incidencia de esta modalidad en la salud de los trabajadores y se informara de todos los resultados al CGSSL.

Es necesario tener en cuenta que el cambio del trabajo presencial al teletrabajo no supone la modificación de la relación laboral preexistente, por lo tanto, las condiciones laborales y las económicas seguirán siendo las mismas. En lo relativo al horario, se atenderá a lo pactado en el acuerdo individual con carácter general siempre que no impida la normal realización de la actividad y se admitirán las variaciones que sean necesarias según las necesidades organizativas. En el acuerdo individual se concretarán tanto los días como las horas de teletrabajo.

En ningún caso se verá alterada la retribución del trabajador por desempeñar su trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Lo establecido en este anexo es efectivo desde la fecha de entrada en vigor del III Convenio de la Corporación RTVE. Además, se mantienen los contratos de teletrabajo formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de dicho anexo con las mismas condiciones con las que se hubiesen establecido.



universidad
de león



5.2 Nuevo Convenio Colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro.

Otro de los convenios que cabe destacar es el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, suscrito el 29 de enero de 2021.

En el art. 27 del citado convenio se regula tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo, que se define como “una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa”⁸⁵.

Se establece que, al igual que en el Convenio Colectivo de RTVE, el trabajo a distancia y el teletrabajo será voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador, y reversible por voluntad de cualquiera de las dos partes, siempre que esta modalidad de trabajo “no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo”. Para llevar a cabo esta reversibilidad será necesaria una comunicación por escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación.

Hay que tener en cuenta que todo lo relativo al teletrabajo debe documentarse por escrito en un acuerdo individual de teletrabajo.

En el caso de que la vuelta al puesto de trabajo presencial sea debida a causa grave sobrevinida o de fuerza mayor, se llevará a cabo lo más pronto posible, dando al trabajador un margen de 3 días hábiles.

Todas las vacantes de puestos de trabajo que supongan teletrabajo deben indicarlo de manera expresa, haciendo constar también su porcentaje.

Dando cumplimiento a lo establecido en los arts. 11 y 12 RDL 28/2020, se establece en el apartado 5 del artículo 27 que la empresa proporcionará a los empleados que teletrabajen los medios, equipos y herramientas necesarios para el desempeño de la

⁸⁵ Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. “Artículo 27. Boletín Oficial del Estado, de 30 de marzo de 2021, núm. 76, pág. 36313.



universidad
de león



actividad profesional. Sin embargo, se indica también que la empresa podrá optar entre facilitar o compensar determinados medios, como son el teclado, el ratón y la pantalla. En el caso de que la empresa se decida por la compensación, el trabajador deberá justificar mediante facturas los gastos en que haya incurrido. Adicionalmente, la empresa también deberá compensar los gastos que ocasione al trabajador el hecho de teletrabajar hasta un máximo de 55 euros mensuales, en proporción a la jornada que se desarrolle en esta modalidad.

Cuando el teletrabajo tenga una duración inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020, la empresa únicamente deberá proporcionar al trabajador un ordenador, tableta o similar y un teléfono móvil, con línea y datos, siempre que sea necesario para el desarrollo de la actividad profesional, tal como se indica en el art 28 del Convenio.

Una vez el trabajador haya vuelto al trabajo presencial, tiene que devolver todos aquellos medios que la empresa le haya proporcionado.

Todas las cantidades indicadas en este artículo se revalorizarán cada año en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

Para la evaluación de los riesgos laborales, las entidades elaboraran un informe que deben cumplimentar los trabajadores y, a partir de este, el servicio de prevención expondrá un informe con diversas medidas de protección y prevención de las que se deberá informar tanto a las personas que teletrabajen como al comité de salud laboral. Esta evaluación se practicará a distancia preferentemente y se atenderá a lo que establezca la legislación vigente.

Es importante mencionar que las personas que teletrabajan tendrán los mismos derechos colectivos y sindicales que el resto de la plantilla.

En el caso de que las empresas quieran modificar lo establecido a lo largo del art 27 será necesario un acuerdo colectivo aprobado con más del 50% de su representación laboral.



universidad
de león



Por último, puede ocurrir que, en el momento de entrada en vigor de este convenio, las empresas ya estuviesen desarrollando el teletrabajo sin un acuerdo colectivo, en cuyo caso deberán adaptar las condiciones a lo establecido en este artículo 27. Por otro lado, las empresas que ya contasen con un acuerdo colectivo antes del Convenio se adaptarán al mismo en el plazo de 6 meses a contar desde la fecha de firma, pudiendo mantener las condiciones más beneficiosas que ya estuviesen establecidas.

5.3 VII Convenio Colectivo de Repsol, S.A.

El 8 de mayo de 2009 el grupo Repsol firmó, junto con los sindicatos más representativos, un acuerdo de implantación progresiva del teletrabajo, por lo que, desde esa fecha, se ha ido abordando ese asunto en los sucesivos convenios colectivos.

El más reciente es el VII Convenio Colectivo de Repsol, en el cual se regula en el art. 17 el teletrabajo. Este se define como “la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos”⁸⁶.

El trabajador se puede acoger voluntariamente a esta modalidad de trabajo y, al igual que en los dos convenios mencionados anteriormente, se trata de una situación reversible por parte del trabajador o de la empresa. Esta reversión debe comunicarse por escrito con una antelación mínima de 15 días, excepto en situaciones concretas en las que sea necesaria la reincorporación inmediata del trabajador al trabajo presencial.

⁸⁶ Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA. “Artículo 17”. Boletín Oficial del Estado, de 17 de julio de 2018, núm. 172, pág. 71860.



universidad
de león



A diferencia de los convenios que he mencionado anteriormente, en este caso se definen 5 modalidades de teletrabajo:

- Un día a la semana.
- Dos días a la semana.
- Tres días a la semana.
- 20% de la jornada diaria.
- Dos tardes a la semana y la jornada del viernes.

La modalidad en la que se desarrollará el teletrabajo será acordada entre el trabajador y su superior jerárquico. Además, se establecen una serie de requisitos en el apartado tercero del artículo 17 para que se pueda realizar el teletrabajo, que son los siguientes:

- Que la Dirección de la empresa valore si el puesto de trabajo es susceptible de teletrabajo.
- El trabajador debe tener dos años de antigüedad, como mínimo, en la empresa. No obstante, cualquier trabajador que tenga reducción de jornada por motivos familiares o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo independientemente de la antigüedad siempre que la presencialidad en la oficina no sea inferior a las “horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa”.
- Requisitos técnicos y espaciales.

Además, tal como se establece en el art 14 del Convenio, el teletrabajo es compatible con el permiso de maternidad a tiempo parcial al 50%, durante las últimas 4 semanas de dicho permiso.

En cuanto a los derechos y obligaciones del teletrabajador, a pesar de que son los mismos que durante el trabajo presencial, para que estos sean efectivos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas la empresa debe emitir una certificación que acredite el horario en el que se desarrolla la situación de teletrabajo.



universidad
de león



La empresa tiene la obligación de poner a disposición de las personas que teletrabajen los medios que sean necesarios para el desarrollo laboral, así como el apoyo técnico para su correcto funcionamiento, debiendo el trabajador conservarlos y custodiarlos diligentemente.

Por último, en lo relacionado con la protección de datos y el uso de internet, el trabajador debe cumplir la normativa interna que se encuentra publicada en Intranet y adoptar las medidas que garanticen la protección de los datos personales.

6. CONCLUSIONES

Después de todo lo expuesto, cabe concluir que:

- 1- A pesar de que el teletrabajo surge a mediados del siglo XX, no es hasta finales de siglo cuando se implanta con más fuerza debido al desarrollo de las nuevas tecnologías. En el caso de España, la implantación evoluciona paulatinamente, hasta que, finalmente, en el año 2020 su utilización se dispara como consecuencia de ser la opción más viable para hacer frente a la pandemia del COVID-19 en el ámbito laboral.
- 2- El teletrabajo también se regula como un modo de conciliación de la vida laboral y familiar con el fin de avanzar en materia de igualdad de género. De esta manera, se puede evitar la solicitud de reducciones de jornada con la correspondiente reducción de salario, excedencias, etc. Sin embargo, el hecho de trabajar desde casa puede dar lugar a un déficit de atención durante la jornada laboral o, por el contrario, a trabajar más horas de las debidas. Es necesario encontrar un equilibrio entre el ámbito laboral, el familiar y el social.
- 3- Además de la ventaja que ofrece el teletrabajo de conciliar, ofrece otras muchas entre las que se encuentra el ahorro que supone tanto para el trabajador como para la empresa. Sin embargo, el trabajador también sufre un aumento de los gastos habituales del hogar, lo cual trata de solucionarse por el RDL 28/2020 al



universidad
de león



establecer el derecho de los trabajadores a ser compensados por estos gastos por parte de la empresa mediante el mecanismo acordado en el convenio colectivo.

- 4- El teletrabajo puede llevarse a cabo de diferentes maneras ya que encontramos distintos tipos en función del lugar donde se desarrolle y del elemento comunicativo.
- 5- Con el RDL 28/2020 se trata de establecer una normativa completa aplicable al teletrabajo, ya que en las normas anteriores existían aspectos tales como la protección de datos, la remuneración o la compensación de gastos no se encontraban regulados, por lo que había importantes lagunas a la hora de aplicar esta modalidad.
- 6- Son muchas las empresas que contemplan en su convenio el teletrabajo aprovechando que la normativa vigente permite que muchos aspectos se regulen mediante la negociación colectiva. Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en los convenios colectivos mencionados anteriormente en los que el plazo de preaviso para llevar a cabo la reversión de la situación de teletrabajo es diferente en cada uno de ellos.



universidad
de león



BIBLIOGRAFIA

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAUT ARANDA, Javier: *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2021.

ALEGRE NUENO, Manuel. “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

ALFONSO MELLADO, Carlos y FABREGAT MONFORT, Gemma. *COVID-19: Medidas del RDL 8/2020 en el ámbito laboral*. 2ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. 2020, N.º 43, págs. 175-201.

BALZUNEGUI ERASO, Ángel. “Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública”. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2008, N.º 1, págs. 129-14.

BARRIOS BAUDOR, Guillermo. “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA”. *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2020, N.º. 6, en https://insignis-aranzadidigital-es.unileon.idm.oclc.org/maf/app/document?srguid=i0ad6adc6000017a53374df7b46619d9&marginal=BIB\2020\12109&docguid=Id46243109bca11ea9ffdc9ffc26046ba&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=



universidad
de león



BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*. 1ª edición. Madrid: Bosch, 2019.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”. *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, N°7, págs. 921-936.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”. *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, N.º 4, págs. 406-419.

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. 1ª edición. Madrid: CEF, 2016.

ESTEBAN, Patricia. *Novedades para solicitar la adaptación de la jornada laboral por conciliación, procedimiento y pasos a seguir*. De 20 mayo de 2019, consultado el 11 de abril de 2020 en <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13980-novedades-para-solicitar-la-adaptacion-de-la-jornada-laboral-por-conciliacion-procedimiento-y-pasos-a-seguir/>

GARCÍA, Daniel. *Las 10 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia*. De 25 de enero de 2021, consultado el 4 de junio de 2021 en <https://www.deagestoriabarcelona.es/las-10-claves-del-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-de-trabajo-a-distancia/>

GARCÍA RUBIO, María Amparo. “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

GIL PLANA, Juan. “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAUT ARANDA, Javier: *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2021.



universidad
de león



GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco. *La nueva regulación del trabajo a distancia*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020.

HUERTA PÉREZ, María. *Plan “MeCuida”: qué es y cómo se puede solicitar*. De 16 de septiembre de 2020, consultado el 22 de abril de 2021 en https://www.lasexta.com/noticias/nacional/plan-cuida-que-como-puede-solicitar_202009025f4f8524d546fc000174e2a2.html#:~:text=%20Plan%20%27MeCuida%27%3A%20qu%C3%A9%20es%20y%20c%C3%B3mo%20se,%22%C2%BFA%20qui%C3%A9n%20se%20le%20puede%20ocurrir%3F%22%20More%20

JIMÉNEZ VARGAS, Pedro Jesús. “La eficacia de la nueva ley de registro de la jornada laboral en contra de la precariedad y el absentismo”. *Revista general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2020, N.º 55, págs. 200 y ss.

LAHERA FORTEZA, Jesús. “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel y TODOLÍ, Adrián. *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Valencia: Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel. “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

MONSALVE CUÉLLAR, MARTHA ELISA. *El futuro del trabajo: análisis jurídico y socioeconómico*. Cuenca: Aldebarán Ediciones, 2017.

NAVARRETE ROJAS, Jorge. “El teletrabajo: ventajas e inconvenientes”. *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*. 2014, N.º 93, págs. 45-70.

NIETO ROJAS, Patricia. “Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19. Plan “Mecuida””. *Actualidad jurídica iberoamericana*. 2020, N.º 12 bis, págs. 688-699.



universidad
de león



POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. 1ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

POQUET CATALÁ, Raquel. “Registro sobre la persona del trabajador: Proporcional, necesario e idóneo (a propósito de la STSJ Baleares, de 8 de noviembre de 2017, Rec. Núm. 369/2017)”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2018, N.º 51, págs. 421-441.

PUCHOL, Luis. *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ª edición. Madrid: Diaz de Santos, 2007.

PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel y PRECIADO DÓMENECH, Carlos Hugo. “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”. *Actualidad laboral*. 2013, N.º 2, pág. 3.

RAMOS MORAGUES, Francisco. “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”. *Revista galega de Dereito Social*. 2020, N.º 11, págs. 39-104.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía de “bajo contacto”. *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*. 2020, N.º. 233, págs.145-204.

RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, Jesús. “Breve reseña sobre el Plan Mecuida”. *Diario La Ley*. 2021 N.º 9790, en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/02/12/breve-resena-sobre-el-plan-mecuida>

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. “Poderes directivos y nuevas tecnologías”. *Temas laborales*. 2017, N.º 138, págs. 163-184.



universidad
de león



TABLADO, Fernando. *Conciliación laboral y familiar: ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones?* De 17 de marzo de 2020, consultado el 11 de abril de 2020 de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/#Que_es_la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar

TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique. “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, Director): *El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

THIBAUT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: CES, 2020.

THIBAUT ARANDA, Javier. “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2020, N.º 12 Extra, pág. 12.