

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canadá), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), María Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?*

Esther CARRIZOSA PRIETO**

RESUMEN: La investigación tiene por objeto identificar y analizar las características fundamentales de la regulación española sobre el trabajo a distancia con la finalidad de comprobar si se amolda a las exigencias del trabajo decente que requiere la sociedad digital. Para ello transitaremos por las principales instituciones que han de caracterizar la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo como un fenómeno estructural en las nuevas sociedades digitales: voluntariedad, reversibilidad y reconocimiento de los derechos básicos para las personas trabajadoras a distancia.

Palabras clave: Trabajo decente, digitalización, trabajo a distancia, teletrabajo, desconexión digital.

SUMARIO: 1. Trabajo decente, trabajo a distancia y sociedad digital. 2. La regulación del trabajo a distancia en España. Cuestiones generales. 2.1. El ámbito de aplicación de la norma. 2.2. La delimitación del trabajo a distancia. 2.3. El carácter voluntario del trabajo a distancia. 3. Los derechos de las personas trabajadoras a distancia. 3.1. Los derechos a la formación y a la promoción profesional. 3.2. Los derechos a la dotación, al mantenimiento y a la compensación de gastos. 3.3. Los derechos al horario flexible y al registro horario adecuado. 3.4. El derecho a la prevención de riesgos laborales. 3.5. El derecho a la intimidad y a la protección de datos. 3.6. El derecho a la desconexión digital. 3.7. Los derechos colectivos. 4. Una breve consideración sobre el espacio para la autonomía colectiva. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* La presente investigación – realizada en el marco del Proyecto de Investigación I+D+I, *El salario en el contexto de la globalización, las nuevas formas de organización empresarial y la economía digital* – fue difundida y contrastada con la doctrina científica en el III Workshop Internacional sobre Trabajo Decente, *La contribución del trabajo decente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Universidad de Málaga, 3-4 mayo 2021.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide (España).

The Regulation of Remote Work in Spain: a Step towards Decent Work in the Digital Society?

ABSTRACT: The research aims to identify and analyse the fundamental characteristics of the Spanish regulation on remote working in order to check whether it conforms to the demands of decent work required by the digital society. For this, we will go through the main institutions that characterize the regulation of remote work and teleworking as a structural phenomenon in the new digital societies: voluntariness, reversibility and recognition of basic rights for remote workers.

Key Words: Decent work, digitalization, remote work, teleworking, digital disconnection.

1. Trabajo decente, trabajo a distancia y sociedad digital

En los últimos años del siglo pasado emergió con fuerza una idea que evidenciaba la necesidad de atender la dimensión social de globalización: el trabajo decente, un concepto que poco a poco ha ido impregnando las distintas instancias e instrumentos normativos internacionales, pasando del *soft law* a las normas vinculantes que dimanan de él. El concepto de trabajo decente se basa en cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal¹. El trabajo decente, de acuerdo con la propia OIT, «es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo»². La consagración del trabajo decente, y todo lo que implica en el contexto actual, ha recibido un importante respaldo a través de otros instrumentos internacionales. Así ha sucedido en el propio seno de la ONU con ocasión de la presentación de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), plasmados en 169 metas a desarrollar en el periodo 2015-2030³. Entre estos objetivos destaca el Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos;

¹ Sobre la amplitud y la capacidad transformadora del concepto en el ordenamiento jurídico español, J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares, 2018.

² OIT, *¿Qué es el trabajo decente?*, en www.ilo.org, 9 agosto 2004; *vid.* también OIT, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999.

³ *Vid.* OIT, *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Consejo de Administración, 325ª reunión, 14 octubre 2015, GB.325/INS/6. En la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible Río+20 se creó un grupo de trabajo para desarrollar un conjunto de ODS. Los ODS son el resultado de un proceso de negociación que involucró a los 193 Estados Miembros de la ONU, incluyendo a la sociedad civil. Tras un año de negociaciones, el grupo de trabajo presentó la recomendación de los 17 ODS con 169 metas planteando el comienzo 2015 y la finalización en 2030. Los ODS abordan temas interconectados del desarrollo sostenible: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente que deben ser abordados con carácter mundial.

previsión esta última que, que, de acuerdo con la doctrina, adquiere un valor transversal y longitudinal al resto de objetivos, impregnándose de cada una de sus finalidades⁴.

En el ámbito europeo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado en 2017, alude al trabajo digno a través del Capítulo II, *Condiciones de trabajo justas*, y del Capítulo III, *Protección e inclusión social*. En concreto, el Capítulo II aborda las condiciones de trabajo justas a través de cinco aspectos fundamentales: 5, *Empleo seguro y adaptable*; 6, *Salarios justos*; 7, *Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido*; 8, *Díálogo social y participación de los trabajadores*; 9, *Equilibrio entre vida profesional y privada*; 10, *Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos*; siendo el Principio 5, *Empleo seguro y adaptable*, el que con más rotundidad lo refleja: «Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación. Debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional. Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable».

Se establece así una clara relación entre la decencia o dignidad del trabajo y las condiciones en que este se desarrolla, por lo que no debe extrañar que una de las principales preocupaciones radique en el impacto que en ellas tendrán los distintos factores que están transformando el trabajo, muy especialmente la digitalización y la sostenibilidad. Así lo ha expresado la OIT en su [Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo](#) (2019), en la que, tras constatar como factores transformadores las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, incide en la necesidad de desarrollar un enfoque del trabajo centrado en las personas, lo que conlleva varias líneas de actuación, entre las más importantes: a) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental; b) aprovechar todo el potencial

⁴ Vid. M.G. QUINTERO LIMA, [La Agenda 2030 y un nuevo Derecho Social](#), en [Noticias Cielo, 2021, n. 9](#).

del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad para lograr trabajo decente y sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos⁵.

También en el ámbito europeo se ha apostado por conectar la dignidad del trabajo con las grandes transformaciones que están afectando y que afectarán en el futuro a los sistemas productivos. Los objetivos marcados en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que deben integrar la generalidad de las políticas comunitarias, han recibido un renovado impulso a raíz de la crisis económica generada por la Covid-19 y los mecanismos para hacerle frente en la UE, volcados en la necesidad de introducir reformas que permitan una recuperación justa, sostenible y resiliente. En este sentido, el instrumento fundamental es el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en marzo de 2021, que establece una previsión de políticas sociales concretas hasta 2024, con objeto de hacer efectivos los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y la fijación de objetivos para 2030, con la finalidad de alcanzar determinados porcentajes de empleo, formación de los trabajadores y de reducción de la pobreza. Para conseguirlo se aporta un cuadro de indicadores sociales revisado, financiación mediante el marco financiero plurianual 2021-2027 y NextGenerationEU y su seguimiento en el marco del Semestre Europeo⁶.

El documento, que constituye una de las agendas sociales más ambiciosas de la Comisión Europea, incorpora las actuaciones previstas para los próximos años y distintas propuestas para los Estados y para los agentes sociales en varios ámbitos, destacando cuatro directamente relacionadas con el mercado de trabajo: a) crear oportunidades de empleo en la economía real; b) adecuar las normas laborales al futuro del trabajo; c) modernizar las normas sobre salud y seguridad en el trabajo para adecuarlas al nuevo mundo laboral; d) aumentar la protección de trabajadores móviles. En relación a la adecuación de las normas al futuro del trabajo, la Comisión destaca como los cambios promovidos por la digitalización generan nuevas formas de organización del trabajo que traen consigo oportunidades y desafíos ante los que hay que responder con «condiciones laborales adecuadas que respalden el empleo de calidad»: la pobreza de los ocupados y la desigualdad generada por puestos de trabajo de baja cualificación y mal remunerados; la difuminación de las líneas tradicionales entre trabajador

⁵ Vid. OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), 2019.

⁶ Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones EMPT, [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), 4 marzo 2021, COM(2021)102 final. Estos objetivos han sido asumidos por las distintas instituciones en el [Porto Social Commitment](#) a través del Compromiso Social de Oporto y la [Declaración de Oporto](#).

por cuenta ajena y por cuenta propia y la creciente heterogeneidad entre los autónomos, ampliamente extendida en la economía de plataformas; la digitalización de los lugares de trabajo y las cuestiones problemáticas que genera (vigilancia, uso de los datos y la aplicación de herramientas de gestión algorítmica); por último, el teletrabajo, que requiere reflexionar sobre los límites del tiempo de trabajo en virtud de un contrato y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, en definitiva, sobre las condiciones en que se realiza.

Es evidente, en consecuencia, que tanto la revolución digital como las consecuencias derivadas de la crisis económica generada por la Covid-19 han provocado un cambio en la orientación de las recomendaciones que los distintos organismos internacionales efectúan en relación a las políticas económicas y sociales, que han dejado de incidir en la austeridad para poner en el centro la protección de las personas. Es así mismo indudable que ambas circunstancias han evidenciado la necesidad de superar las fórmulas tradicionales de producción a favor de otras que se muestran mucho más eficientes, siendo una de ellas el trabajo a distancia y, como modalidad estrella, el teletrabajo. Y es innegable también que la revolución digital, aunque también la lucha contra el cambio climático a través de la sostenibilidad, añaden nuevos matices y retos a la realización del trabajo decente, especialmente por lo que se refiere al teletrabajo.

El problema está, a la hora de regular esta institución, en que no contamos con referentes normativos en el ámbito internacional. Es verdad que la OIT ha mostrado siempre una importante preocupación por el trabajo realizado fuera de los locales de la empresa; de hecho, desde 1996 la organización cuenta con normas que pretenden atender los aspectos más problemáticos de esta forma de realizar la prestación de servicios: Convenio C177, sobre el trabajo a domicilio, y Recomendación R184, sobre la misma temática. Ambas normas se centran en el trabajo a domicilio, esto es, cuando «se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma»⁷ (art. 1 C177). Aunque ambas inciden en que se trate de una prestación de servicios efectuada en un lugar «distinto de los locales de trabajo de la empresa», bien sea este el domicilio de la persona trabajadora u otro local que esta escoja, su regulación no parece ser suficiente para abordar el teletrabajo⁸.

⁷ M. ESPÍN SÁEZ, *Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 112, p. 259.

⁸ T. USHAKOVA, *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a domicilio*, en

Tampoco en el ámbito comunitario existe normativa específica sobre esta cuestión, aunque sí múltiples directivas que de forma genérica se aplicarían a las condiciones en que se realiza el teletrabajo: Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la ordenación del tiempo de trabajo; Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la seguridad y la salud en el trabajo; Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea; Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Sin embargo, aunque no constituye propiamente derecho de la UE, existen varios acuerdos de los agentes sociales en el ámbito europeo que han atendido esta realidad.

El primero de ellos es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 (y revisado en 2009), que establece un marco general sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores⁹. La definición aportada: «forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos», ha sido ampliamente aceptada en la generalidad de los países. El Acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables¹⁰.

AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio de Zurbano 28 de marzo de 2017. Volumen II*, OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017, p. 448 ss. Para una perspectiva más amplia, T. USHAKOVA, *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?*, en *esta Revista*, 2015, n. 4, p. 5 ss.

⁹ Acuerdo suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

¹⁰ Sobre el contenido del Convenio C177 sobre trabajo a domicilio y su relación con el AMET, pueden consultarse las reflexiones de E. ROJO TORRECILLA, *El trabajo a domicilio (en versión clásica y moderna). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT (y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo)*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 17

El segundo es el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (AMED), suscrito por los interlocutores sociales el 22 de junio de 2020¹¹. Este instrumento tiene por objeto efectuar un diagnóstico sobre el impacto de digitalización en el trabajo y, conforme a él, establecer un conjunto de medidas para adaptar el trabajo a esta nueva realidad¹². Estas últimas se estructuran en cuatro ámbitos: competencias digitales y empleabilidad; modalidades de conexión y desconexión; inteligencia artificial (IA) y garantía del principio de control humano; respeto a la dignidad humana y sistemas de vigilancia. Sobre el teletrabajo, ubicado en las modalidades de conexión y desconexión, se incide en afrontar los grandes retos que supone: la delimitación del tiempo de trabajo del tiempo personal; garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la prevención, destacando la necesidad de encontrar fórmulas que garanticen el derecho a la desconexión.

Ambos acuerdos, así lo han destacado las instituciones comunitarias, contienen los principios clave para potenciar los efectos positivos del teletrabajo y afrontar los principales retos, constituyendo el marco de referencia para la regulación por parte de los distintos Estados miembros y para cualquier iniciativa normativa que se pudiera adoptar en el ámbito supranacional: garantizar que el teletrabajo sea voluntario y reversible y que los teletrabajadores tengan los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores similares de la empresa en la que desempeñan su actividad, incluidas las condiciones de salud y seguridad en el trabajo¹³.

Sin embargo, a pesar de la importancia y de los problemas específicos que presenta el teletrabajo en aras de alcanzar los objetivos que exige el trabajo decente, no se puede perder de vista, y así lo pone de manifiesto la OIT en su último informe sobre el Convenio C177, respecto del trabajo a domicilio, que dentro del trabajo a distancia se cobijan distintas formas de organizar el trabajo, que presentan características y problemáticas comunes, pero también diversas. En este sentido, advierte la OIT, que «el teletrabajo no debería desviar la atención de los difíciles asuntos y problemas planteados

marzo 2020.

¹¹ Acuerdo suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope), la asociación de artesanos y pymes de Europa (SMEunited (antes UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP).

¹² Vid. M. SEPÚLVEDA GÓMEZ, [El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada](#), en *Temas Laborales*, 2021, n. 158, p. 213 ss.

¹³ Vid. [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar»](#) (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa), 9 junio 2021.

por las formas de trabajo a domicilio más conocidas y tradicionales»¹⁴. Es destacable, en consecuencia, la existencia de distintas realidades y conceptos: “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio”, pues si bien en muchos casos se consideran términos sinónimos, en realidad cada uno de ellos resalta un aspecto distinto: carácter remoto del servicio prestado, uso de las TIC, trabajo realizado en la residencia habitual del trabajador, respectivamente¹⁵. Esta variedad de situaciones debe tenerse muy en cuenta a la hora de analizar el marco jurídico aplicable, pues, en tanto referido al trabajo a distancia, la normativa española ha de atender realidades y problemáticas muy distintas, como veremos en seguida.

2. La regulación del trabajo a distancia en España. Cuestiones generales

En septiembre de 2020, a través del *BOE* n. 253, se introducía en el Ordenamiento jurídico español el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regulaba de forma diferenciada el trabajo a distancia. En julio de 2021, con leves modificaciones, se aprobó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), consagrándose así una regulación específica de esta modalidad de prestación de servicios al margen de la regulación estatutaria. El trabajo a domicilio se había regulado desde la primera versión en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y había sido objeto de importantes modificaciones, especialmente a través del art. 6 de la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con la pretensión de adecuar su contenido a la regulación que sobre la materia se había establecido en el ámbito supranacional, prestando especial atención al teletrabajo¹⁶.

¹⁴ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2020, p. 250, § 614.

¹⁵ Cfr. OIT, *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Nota Técnica, 2020, p. 6 ss.; R. POQUET CATALÁ, *Teletrabajo y desconexión digital*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021, p. 249.

¹⁶ La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 establecía: «El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar

Sin embargo, los efectos de esta reforma fueron muy limitados, pues, excepcionando el cambio de denominación (de trabajo a domicilio se pasó a la denominación de trabajo a distancia), la regulación no reflejó en ningún momento la concepción de teletrabajo ni de la trascendencia que para la prestación de servicios tenía el uso intensivo de las nuevas tecnologías, principal aportación del AMET¹⁷.

No obstante, la evolución en las formas de realizar la prestación de servicios que se ha producido en los últimos años como consecuencia de la digitalización, pero, sobre todo, de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, ha determinado que la generalidad de los países se planteen la adopción y aprobación de normas específicas sobre la materia, considerando el trabajo a distancia y el teletrabajo no ya como una respuesta a la emergencia sanitaria, sino como un fenómeno estructural propio de la sociedad digital¹⁸. Es obvio que la regulación del trabajo a distancia plasmada en el art. 13 ET es a todas luces insuficiente para hacer frente a esta nueva realidad¹⁹.

De hecho, el art. 13 ET establecía un modelo de trabajo a distancia completamente distinto al que se articula en la nueva regulación legal, ambos sistemas responden a filosofías completamente diversas: el art. 13

acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías».

¹⁷ H. ÁLVAREZ CUESTA, *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 43, p. 180; M.À. FALGUERA BARÓ, *Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 respecto al régimen contractual laboral*, en *Ciudad del Trabajo*, 2020, n. 30; R. QUINTANILLA NAVARRO, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en AA.VV., *op. cit.*; A.V. SEMPERE NAVARRO, D.T. KAHALE CARRILLO, *Teletrabajo*, Francis Lefebvre, 2013, p. 81.

¹⁸ En España, el art. 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, establecía, con carácter excepcional y vigencia limitada, el carácter preferente del trabajo a distancia frente a la prestación de servicios con carácter presencial, obligando a las empresas a adoptar las medidas oportunas, siempre que fuesen técnica y razonablemente posibles y el esfuerzo de adaptación resultase proporcionado (*vid.* TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO, *Trabajo a distancia y otras medidas alternativas*, en grupo.us.es/impr, 13 mayo 2020). Bajo la declaración del Estado de Alarma, las empresas, tanto públicas como privadas, tuvieron que acudir al trabajo a distancia para evitar desplazamientos y aglomeraciones en sus centros, modificando sus sistemas de organización del trabajo de un día para otro y con la única regulación que en aquellos momentos ofrecía el art. 13 ET.

¹⁹ De hecho, la propia LTD (y anteriormente el RD-Ley 28/2020), pone de manifiesto en la Exposición de Motivos que «el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación».

ET establecía unos requisitos mínimos, dejando la ordenación de sus distintos aspectos al acuerdo entre empresario y las personas trabajadoras, sin reconocer siquiera de forma expresa la voluntariedad en esta modalidad de prestación de servicios y dando cabida con ello a la imposición por decisión unilateral del empresario²⁰; en cambio, la LTD apuesta decididamente por consagrar numerosos derechos y condiciones mínimas (incluida la voluntariedad, la reversibilidad, etc.), obligatorias para el pacto entre las partes, a la vez que asigna gran parte de la configuración del régimen jurídico a la autonomía colectiva, limitando drásticamente, que no de forma absoluta, la posibilidad de adoptar esta modalidad de trabajo por decisión unilateral del empresario.

En este contexto, el de una regulación insuficiente del marco legal y de la existencia de escasas prácticas negociadoras apegadas al AMET²¹, se aprobó el RD-Ley 28/2020 y, posteriormente, la LTD. La regulación del trabajo a distancia en ambas normas es sustancialmente la misma, encontrando únicamente diferencias en relación a las personas trabajadoras que presentan diversidad funcional, respecto de las que se han introducido previsiones normativas mínimas. El análisis de la regulación requiere atender distintos aspectos, empezando por su ámbito de aplicación, la delimitación normativa del trabajo a distancia y la voluntariedad de esta forma de realizar la prestación de servicios. A ello dedicaremos los siguientes apartados.

2.1. El ámbito de aplicación de la norma

La primera circunstancia que se debe plantear, en aras de comprobar hasta qué punto la normativa aprobada contribuye a la consecución del trabajo decente, es la relativa al ámbito de aplicación, tanto desde la perspectiva subjetiva como temporal. Con respecto a la primera hay que subrayar que la nueva disposición solo resulta aplicable a las relaciones de trabajo en que concurren las características del art. 1.1 ET (art. 1 LTD), refiriéndose únicamente a las personas trabajadoras que ostentan la condición de asalariadas. Quedan excluidos de la regulación, por tanto: a) el personal

²⁰ Vid. J. LAHERA FORTEZA, *El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), p. 72.

²¹ Cfr. R. QUINTANILLA NAVARRO, *op. cit.*, p. 117 ss.; más recientemente, R. TASCÓN LÓPEZ, *El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios: experiencias en la negociación colectiva*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

laboral al servicio de las Administraciones Públicas, puesto que, como establece la DA 2ª LTD, este colectivo se rige por normativa específica²²; b) las personas que realizan su prestación de servicios en régimen de autonomía, incluidas las personas trabajadoras económicamente dependientes²³.

Por lo que respecta a la aplicación temporal, la LTD (y antes el RD-Ley 28/2020), consagra la modificación del art. 13 ET de forma que desde su entrada en vigor la redacción de este último se limita a contemplar que «Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia» (DF 3ª.1 LTD); sin embargo, la derogación de la antigua regulación no siempre conlleva una aplicación inmediata del nuevo régimen jurídico, estableciéndose una serie de situaciones transitorias que, aun constituyendo supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo, resultan excluidas total o parcialmente de esta disposición normativa.

El primero de ellos se refiere al trabajo a distancia implantado excepcionalmente al amparo del art. 5 del RD-Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, pues, mientras estas se mantengan, se les seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria. La previsión debe entenderse en el sentido de aplicar la regulación genérica del ET para el trabajo presencial, al no caber la aplicación del art. 13 ET, ya derogado²⁴. No obstante, se advierte que también en estos casos las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario, garantizando con ello los derechos a la dotación y al mantenimiento de equipos y herramientas²⁵. La regulación legal añade, muy acertadamente puesto que

²² Art. 47-bis EBEP (*Teletrabajo*) y sus disposiciones de desarrollo, introducido por el RD-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 (en BOE, 30septiembre 2020, n. 259). La DT 2ª del RD-Ley 28/2020 preveía, aspecto que no contempla la regulación definitiva, que hasta que no se aprobase dicha normativa se mantendría en vigor «lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley».

²³ X. THIBAUT ARANDA, *Ámbito de aplicación de la nueva ley de trabajo a distancia: Definición y calificación jurídica*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley, 2021, p. 104 ss.

²⁴ Cfr. J. LAHERA FORTEZA, *op. cit.*, p. 69; O. CREMADES CHUECA, *Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 158.

²⁵ Vid. O. CREMADES CHUECA, *op. cit.*, p. 137 ss.

dicha previsión no se contenía en el RD-Ley 28/2020, que, «en su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora, si dichos casos existieran y no hubieran sido compensados» (DT 3ª LTD)²⁶.

Esta regulación, ya sucedió con su homóloga en el RD-Ley 28/2020, plantea una importante problemática relacionada, en primer lugar, con el periodo de vigencia de este tipo de prácticas (que parece configurarse como indefinido), y, en segundo lugar, con las propias características que a día de hoy presentan estos sistemas de trabajo a distancia al tener como referencia una regulación distinta. En relación a la primera cuestión, parece claro que los sistemas establecidos permanecen vigentes, si bien desde algunos sectores doctrinales se destaca que habrían perdido el carácter de preferente que ostentaron durante los primeros meses de la pandemia²⁷. Respecto a la segunda se debe considerar que, en cuanto su régimen jurídico es el genérico establecido en el ET, a excepción de los derechos de dotación, mantenimiento y compensación, no rigen el conjunto de garantías que aporta la nueva regulación legal. Destacable es también que la ley haya optado por incluir expresamente una referencia al derecho de compensación de los gastos efectuados, proscribiendo así prácticas convencionales que ya se habían amparado en su falta de mención expresa para no reconocer, o reconocer de forma distinta, el derecho a la compensación de gastos de las personas trabajadoras sujetas a este régimen de teletrabajo²⁸.

El segundo, como supuesto distinto al anterior y contemplado en la DT 1ª, se refiere a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la LTD. Para estas situaciones, la Disposición Transitoria establece que la nueva regulación será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su

²⁶ Vid. A. GINÈS I FABRELLAS, [100+30 preguntas y respuestas sobre las medidas laborales ante la Covid-19](#), ESADE, 2021, p. 47 ss.

²⁷ Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, [¿Se mantiene el carácter preferente del trabajo a distancia en su nueva regulación?](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 2.

²⁸ Así, por ejemplo, se ha establecido en la negociación colectiva inmediatamente posterior a la aparición del RD-Ley 28/2020, en la que es común regular diferencias significativas respecto del derecho de compensación dependiendo de que se trate de: a) de trabajo a distancia o teletrabajo ordinario; b) sistemas de teletrabajo implantados como medida de contención sanitaria derivada de la Covid-19 o derivadas de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas; reconociendo peores condiciones a este segundo grupo (Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras y de Ahorro (en BOE, 3 diciembre 2020, n. 316) y XXIV Convenio Colectivo de Banca (en BOE, 30 marzo 2021, n. 76), ambos con una redacción similar en la materia que nos ocupa (arts. 14.6 y 27.5; DA 11ª y art. 27.9, respectivamente)).

publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. Cuando dichos convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la ley se aplicará trascurrido un año desde su publicación en el *BOE*, esto es, en julio de 2022, salvo que las partes acuerden expresamente un plazo superior, que, como máximo, podrá ser de tres años. Se puede considerar, en consecuencia, que, en estos casos, la regulación convencional podría estar vigente hasta julio de 2024, si así se decide por acuerdo expreso, y que el hecho de mantener su vigencia podría conllevar la aplicación supletoria del régimen jurídico en el que se celebraron. Es necesario destacar también que, como efecto colateral de la aprobación de la LTD, los plazos previstos para la adaptación (que ya venían mencionados en el RD-Ley 8/2020 en idénticos términos) se han ampliado por un periodo adicional de 10 meses, por lo que se prolonga la vigencia de prácticas negociadoras desarrolladas al amparo del extinto art. 13 ET.

Se debe considerar que los términos de la nueva regulación permiten la convivencia de distintos regímenes jurídicos en relación a esta forma de realizar la prestación de servicios: el determinado por la LTD y el establecido al amparo del ET. En algunos supuestos esta pervivencia tiene fijada un periodo de duración que, aunque variable, debe encontrar la homogeneidad necesariamente en julio de 2024 (supuestos en que el trabajo a distancia se haya regulado por convenios o acuerdos colectivos con anterioridad a la aprobación de la nueva normativa). En otros, en cambio, su pervivencia se configura como indefinida (sistemas de trabajo a distancia implantados excepcionalmente al amparo del art. 5 del RD-Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19).

Esta dualidad nos obliga a determinar si esta circunstancia conlleva diferencias de trato importantes que pudieran ser censurables. Dado que gran parte de las prácticas convencionales anteriores a la regulación normativa se adecuaban a las previsiones del AMET, se podría considerar que las mayores discordancias con este nuevo escenario normativo estarán en los sistemas implantados excepcionalmente al amparo del art. 5 del RD-Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19; supuestos en que la voluntariedad se ve absolutamente mermada por razones de salud pública, lo que no debiera excluir (ni dilatar excesivamente en el tiempo) la aplicación del conjunto de derechos y garantías que contiene la nueva regulación legal de la que, en principio, resultan excluidos a excepción de los derechos de dotación, mantenimiento y compensación. Tampoco se puede perder de vista que el hecho de que la regulación no haya previsto un mecanismo apropiado para

fijar su fecha de finalización evoca una duración indefinida difícil de justificar si consideramos que la mayoría de estas prácticas se han establecido por decisión unilateral del empresario y que, reiteramos, no cuentan con el conjunto de garantías que prevé el nuevo marco normativo²⁹.

2.2. La delimitación del trabajo a distancia

En relación a las novedades introducidas en esta materia, ni el RD-Ley 8/2020, ni la LTD, modifican la concepción del trabajo a distancia, por lo que sigue siendo una «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular» (art. 2 LTD). En contraposición al trabajo a distancia se delimita, ahora sí con carácter novedoso, el trabajo presencial que será aquel «que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa» (art. 2 LTD). Si hacemos memoria, la definición es muy similar a la que contenía el art. 13 ET («Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa»), delimitándose la figura respecto del trabajo presencial, que en esta última era el realizado únicamente en el centro de trabajo de la empresa.

No obstante, la novedad más importante de la norma es que, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, se define el teletrabajo configurándolo como una modalidad de trabajo a distancia que se caracteriza por el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Así, se considera teletrabajo «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación» (art. 2 LTD). Esta, además de coincidir con la definición aportada por el AMET y la OIT, es la noción que venía manteniendo la doctrina y la jurisprudencia al destacar la existencia de dos elementos en la identificación de la institución: la realización de la prestación de servicios a distancia y el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación³⁰.

Se podría decir, en consecuencia, que la nueva regulación viene a incidir en

²⁹ Vid. J. LAHERA FORTEZA, *op. cit.*, p. 69.

³⁰ Cfr. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 37; H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 176; STSJ Madrid, Social, Sec. 2ª, de 30 de septiembre de 1999.

tres aspectos distintos: a) si el trabajo se realiza o no en el centro de trabajo o en los locales de la empresa; b) en caso de no sea así, qué sujeto ha sido el determinante en la elección de un lugar distinto a aquel (persona trabajadora o empresaria); c) por último, y no menos importante, el porcentaje mínimo de jornada que ha de realizarse en esta modalidad. Por tanto, será trabajo a distancia aquel que se realice en un lugar distinto del centro de trabajo de forma regular (no ya de *manera preponderante*), bien en el domicilio de la persona trabajadora o bien en otro lugar designado por esta, quedando excluidos de esta modalidad los supuestos en que la designación del lugar de trabajo haya sido objeto de decisión empresarial o aquellas en que el lugar de trabajo viene designado por la propia naturaleza de la actividad a realizar.

Pero sin duda, una de las novedades más importantes es la mención a la regularidad, pues la propia definición de trabajo a distancia y de teletrabajo la incorporan como característica inmanente, estableciendo que se producirá cuando esta forma de realizar la prestación de servicios ocupe, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1). Tanto el porcentaje, el 30%, como el periodo de referencia, 3 meses, podrán ser disminuidos (no ampliados) mediante negociación colectiva.

Son múltiples las cuestiones que plantea la redacción, entre las principales la exclusión del concepto de trabajo a distancia y, por tanto, de las garantías específicas que conlleva, de aquel que se desempeñe fuera del centro de trabajo en porcentaje inferior al 30% de la jornada. Y no deja de ser sorprendente porque los derechos que se reconocen a las personas que realizan su prestación de servicios a distancia debieran ser plenamente aplicables con independencia del porcentaje de trabajo que se realiza fuera de los locales de empresa; piénsese, por ejemplo, en el derecho a la prevención de riesgos laborales, en el derecho a la intimidad y a la seguridad, en el derecho a la protección de datos e incluso en la dotación, mantenimiento y compensación de gastos. De hecho, la designación de trabajo en esta modalidad por debajo de los límites legales, en caso de no existir regulación colectiva, reactivaría de inmediato las potestades empresariales, significativamente la posibilidad de imponer el teletrabajo prescindiendo del necesario acuerdo entre las partes, la inexistencia de obligaciones formales, etc. Esta precisión es importante en cuanto en las circunstancias actuales gran parte de las personas trabajadoras se encuentran desempeñando su prestación de servicios fuera del centro de trabajo por debajo de este porcentaje.

La definición de la regularidad juega como un nuevo factor de exclusión

que dejaría al margen de la norma y de sus garantías a cualquier persona que realice teletrabajo por debajo de los umbrales destacados, salvo que los convenios colectivos establezcan un porcentaje inferior, ejercitando con ello las posibilidades de regulación que le brinda la normativa legal. Es fundamental, en consecuencia, que las normas convencionales aborden esta cuestión, máxime si tenemos en cuenta que el teletrabajo híbrido o parcial se configura como la modalidad más adecuada para abordar algunos de los problemas y de los riesgos que conlleva el teletrabajo³¹.

2.3. El carácter voluntario del trabajo a distancia

El segundo aspecto novedoso que presenta la regulación es el reconocimiento expreso de la voluntariedad. En este sentido, se establece que, sin perjuicio de las modalidades de trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva, esta forma de realizar la prestación de servicios será voluntaria para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del preceptivo acuerdo. Conforme a la nueva regulación, a pesar de que el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo cuya implantación podría estar justificada en razones organizativas o productivas, no podrá ser impuesto por decisión unilateral de empresario, ni siquiera acudiendo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)³².

Siendo así, aclara la regulación, la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Precisamente por este carácter voluntario, la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial es reversible para la empresa y la persona trabajadora, pudiendo ejercitarse dicha reversibilidad en los términos establecidos en la

³¹ Vid. L. MELLA MÉNDEZ, *Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 180 ss.

³² Se acoge con ello las previsiones contenidas en el AMET y la jurisprudencia existente en nuestro ordenamiento jurídico, que ya se había pronunciado sobre la imposibilidad de modificar dicha condición laboral a través del procedimiento establecido en el art. 41 ET, al considerar que dicha modificación alteraría la naturaleza del vínculo (STS de 11 abril de 2005, Rec. 143/2004).

negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el art. 7 (art. 5).

No obstante, el trabajo a distancia se considera voluntario sin perjuicio de otras formas que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva. Se establece así la posibilidad de implantar el trabajo a distancia en virtud de disposiciones legales o convencionales que prescindan o maticen considerablemente dicha voluntariedad. Es el caso, por ejemplo, de los sistemas legales o convencionales implantados con carácter excepcional al amparo del art. 5 del RD-Ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, en los que la voluntariedad se ha visto mermada a favor de la protección de la salud de las personas trabajadoras y que, precisamente por ello y en virtud de la DT 3ª LTD, han quedado excluidas de la regulación específica³³.

Faltaría por considerar si al margen de este supuesto, amparados como decimos por la regulación legal, podrían existir otros modelos convencionales de trabajo a distancia que pudieran prescindir de dicha voluntariedad. Aunque la consideración de esta cuestión es compleja, entendemos que dicha voluntariedad podría verse mermada por acuerdos convencionales que tengan en cuenta criterios y preferencias para seleccionar a los trabajadores que deban desempeñar el trabajo a distancia, muy especialmente cuando esta medida se propone en un contexto de crisis y como alternativa a medidas más drásticas como despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, suspensiones de las relaciones laborales por las mismas causas, etc., aunque insistimos, no sólo es esos supuestos³⁴. Se debe entender, por tanto, que la

³³ La cuestión de la voluntariedad ha sido una de las cuestiones más discutidas respecto de la implantación de sistemas de trabajo a distancia como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, especialmente con carácter previo a aparición de la nueva regulación. En este difícil contexto, no han faltado autores que, inclinándose por una posición más garantista, consideran que el acuerdo expreso y, en consecuencia, la voluntariedad, sigue siendo necesario (*vid.* A. GINÉS I FABRELLAS, *op. cit.*, p. 47 ss.), frente a otras posiciones que han considerado que las circunstancias justificarían, en último término, la imposición por parte del empleador (*cf.* TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO, *op. cit.*; M.À. FALGUERA BARÓ, *op. cit.*; M.E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social excepcionales en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria de COVID-19*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 4, p. 329).

³⁴ En este sentido, *vid.* H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 182, que señala como ejemplo de esta aceptación la SAN de 23 de diciembre de 2015, n. 299/2015. De forma más genérica, J. CRUZ VILLALÓN, *Del coronavirus al contagio del teletrabajo*, en jesuscruzvillalon.blogspot.com, 20 marzo 2020. De hecho, existen ya cláusulas convencionales sectoriales que modulan esta voluntariedad mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores que tratan de solventar problemas coyunturales o estructurales de empleo (art. 14.8 del Convenio

voluntariedad del trabajo a distancia se impone como un derecho de las personas trabajadoras frente a la organización empresarial, razón por la que se veta expresamente la posibilidad de acudir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, contemplada en el art. 41 ET, para imponerlo al margen de la voluntad de la persona trabajadora.

Precisamente esta voluntariedad determina la importancia del acuerdo de trabajo a distancia, al que la regulación dedica todo un capítulo, concretamente el Capítulo II, exigiendo una serie de obligaciones formales (art. 6): forma escrita y formalización con carácter previo a la realización del trabajo y entrega de la copia básica del acuerdo a la representación legal de las personas trabajadoras y remisión a la oficina de empleo; un determinado contenido sustancial mínimo obligatorio que, salvo un mayor desarrollo por parte del convenio o acuerdo colectivo, debe incluir: a) inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia; 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; 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; 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; h) medios de control empresarial de la actividad; i) procedimiento a seguir en el caso de

colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (en *BOE*, 3 diciembre 2020, n. 316): «Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo»); incluso regulaciones convencionales de ámbito empresarial mucho más atrevidas que facultan a la empresa para imponer el teletrabajo cuando concurren razones extraordinarias de orden sanitario o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional (art. 36.5 del Convenio Colectivo da Asesoría Cervantes (en *BOP Coruña*, 12 enero 2021, n. 6)). O, también hay que mencionarlas, cláusulas convencionales que ante situaciones sanitarias contemplan la posibilidad de imposición legal o acuerdo entre las personas trabajadoras y empleadoras (art. 26.2 del Convenio Colectivo de la empresa Identó Marketing y Desarrollo Web (en *BOP Granada*, 19 noviembre 2020, n. 196): «Para los supuestos de decretarse medidas de restricción de movimiento o confinamiento o bien en los supuestos de cuarentenas preventivas indicados o acordados por las autoridades sanitarias, administrativas o gubernamentales se procederá a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo en la forma que se indique en la normativa o en su caso de común acuerdo entre empresa y trabajador»).

producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; j) instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; k) instrucciones dictadas por la empresa sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; l) duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Este contenido se puede clasificar y sistematizar, siguiendo determinadas posiciones doctrinales, en: a) cláusulas de configuración del trabajo a distancia; b) cláusulas de condiciones económicas o laborales; c) cláusulas de protección de datos y seguridad informática. Su amplitud, aunque también el conjunto de obligaciones formales que conlleva el acuerdo de trabajo a distancia, ha generado ciertas reticencias en la doctrina científica al considerar que pueden constituir un obstáculo para la adopción y generalización de esta forma de trabajo³⁵. La hipotética rigidez también se predica del cauce establecido para modificar las condiciones de trabajo pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia pues, de conformidad con la regulación (art. 8 LTD), esta sólo podrá efectuarse por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, quedando con ello excluidas del procedimiento de modificación sustancial condiciones de trabajo como el horario y el lugar de trabajo, ambas inicialmente previstas en el art. 41 ET³⁶. Se muestra con ello que también la voluntariedad, aun siendo uno de los requisitos imprescindibles para implantar el trabajo a distancia, puede verse excepcionado en múltiples supuestos: destacadamente por imperativo legal o convencional, pero también en aquellos casos en que el porcentaje de esta modalidad se desarrolle en un porcentaje inferior al fijado por la norma legal o convencional, supuestos en que no está nada claro que siga rigiendo la voluntariedad. Obviamente no nos estamos pronunciando en contra de estas posibilidades, en algunos supuestos necesarias para preservar intereses públicos y colectivos, pero sí destacamos que sería necesario identificar cuáles serían estos supuestos y establecer una mínima regulación que aplique el conjunto de garantías que establece la nueva normativa en aras de asegurar la decencia de las condiciones en las que se realiza el trabajo.

3. Los derechos de las personas trabajadoras a distancia

No hay duda de que gran parte de la regulación legal se destina al

³⁵ Vid. J. LAHERA FORTEZA, *op. cit.*, pp. 73 ss. y 83 ss.

³⁶ J. THIBAUT ARANDA, *La modificación de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 99.

reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras que realizan la prestación de servicios a distancia. Así, junto al Capítulo III, se reconoce en el art. 4 el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación con objeto de garantizar que las personas que desarrollan trabajo a distancia tengan los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial; añadiendo el precepto, que estas personas no podrán sufrir perjuicio alguno en el resto de condiciones de trabajo, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Junto a esta cláusula genérica, el Capítulo III garantiza los derechos a la formación y a la promoción profesional (arts. 9 y 10); los derechos a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos (arts. 11 y 12); el derecho al horario flexible y al registro horario adecuado (arts. 13 y 14); el derecho a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16); el derecho a la intimidad y a la protección de datos (art. 17); el derecho a desconexión digital (art. 18); finalmente, los derechos colectivos (art. 19). La regulación se cierra con el Capítulo IV que regula las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, aludiendo a la protección de datos y seguridad de la información (art. 20), a las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (art. 21) y a las facultades de control empresarial (art. 22).

Con carácter general, se puede decir, exceptuando la cláusula que prohíbe la discriminación entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia, ya reconocida en el derogado art. 13 ET (aunque en este último de forma mucho más limitada), que la nueva regulación ha optado por plasmar expresamente un importante conjunto de derechos que se podrían ver seriamente comprometidos para las personas que realizan su prestación de servicios a distancia. Aunque no parece muy concisa, lo cierto es que se incide en algunos aspectos concretos que tienen como objetivo fundamental sortear algunos de los obstáculos existentes para un ejercicio pleno y efectivo. Realizaremos, a continuación, una consideración general de los derechos reconocidos, destacando estos aspectos.

3.1. Los derechos a la formación y a la promoción profesional

El reconocimiento de los derechos a la formación y a la promoción profesional aparecen mencionados varias veces en el texto legal: la primera de ellas en la cláusula antidiscriminatoria genérica que recoge el art. 4.1

LTD, y la segunda en los arts. 9 y 10 LTD que los regulan de forma autónoma y expresa. Las diversas manifestaciones que aparecen en esta normativa específica no desvirtúan la regulación estatutaria que, como es conocido, contempla la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras en los arts. 4.2.b y 23 ET, estableciendo la obligación de suministrarla de forma continuada o permanente, bien para hacer frente a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, o bien para fomentar una mayor empleabilidad de las personas trabajadoras.

Las previsiones normativas relativas a la formación de las personas que realizan la prestación de servicios a distancia se perfilarían como complementarias a estas obligaciones, en cuanto se refieren a características y especialidades de la formación que debe asistirles. Se puede afirmar, en consecuencia, que este colectivo cuenta con los derechos de formación genéricos que regula el art. 23 ET y con los derechos de formación específicos derivados del trabajo a distancia o teletrabajo, según sea el caso. Esta es la razón de que los derechos de formación de las personas trabajadoras a distancia presenten una doble dimensión, pues no solo se garantiza el derecho a participar de forma efectiva en las acciones formativas en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa (art. 9.1 LTD), sino que además la empresa debe garantizar la formación necesaria para el desempeño adecuado de la actividad, tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como en aquellos en que se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas (art. 9.2 LTD)³⁷.

Respecto de la primera dimensión, la norma exige que el desarrollo de esas acciones formativas se amolde a las características de la prestación de servicios realizada a distancia, lo que supone que las acciones formativas genéricas se deban desarrollar también a distancia, online, o lo que sería más adecuado, en modalidad dual. No obstante, la complejidad de diseñar y ofrecer acciones formativas en estos formatos provoca que dicha exigencia se matice previendo su cumplimiento «en la medida de lo posible». Esta alusión pretende amparar los posibles inconvenientes que presenta la formación virtual en función de la naturaleza y características de la actividad desempeñada (supuestos en que la formación requiera necesariamente de la presencialidad), pero también aquellos otros en que no resulte posible por carecer de los mecanismos o de la oferta adecuada.

En relación a la segunda dimensión, esto es, la obligación de suministrar la

³⁷ Vid. M.R. CRISTOBAL RONCERO, *El derecho a la formación y a la promoción profesional del trabajador a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 204 ss.

formación necesaria para desempeñar el puesto de trabajo concreto que se desarrolla a distancia, esta debe estar enfocada a las competencias profesionales específicas que requiera dicha prestación, pero también respecto del resto de competencias transversales que exija la realización del trabajo, significativamente las competencias digitales adecuadas (nivel básico, moderado o avanzado)³⁸; y, por supuesto, la formación necesaria para preservar la salud y seguridad de las personas trabajadoras que optan por esta forma de realizar la prestación de servicios (art. 19 LPRL).

Por último, en relación al derecho a la promoción profesional, la norma, tras garantizarlo en los mismos términos que para las personas que realizan la prestación con carácter presencial, obliga a la empresa a informar expresamente y por escrito a los trabajadores de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia (art. 10 LTD).

3.2. Los derechos a la dotación, al mantenimiento y a la compensación de gastos

El reconocimiento de los derechos a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos (arts. 11 y 12 respectivamente), fue una de las cuestiones más controvertidas a la hora de consensuar la norma, quizá por la importancia que tiene la titularidad de los equipos y herramientas y su mantenimiento a la hora de determinar si se está o no en el ámbito de las relaciones de trabajo (art. 1.1 ET). Entendemos que, por esta razón, existen múltiples referencias en la normativa dirigidas a garantizarlos y evitar consecuencias indeseables para las personas trabajadoras.

Concretamente la regulación reconoce el derecho de las personas que trabajan a distancia a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado al acuerdo de trabajo a distancia y en los términos establecidos en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (art. 11). Por otro lado, y en caso de que las personas trabajadoras hayan asumido gastos relacionados con el trabajo a distancia, la empresa estará obligada a su compensación de acuerdo con los mecanismos para la determinación y compensación o abono de estos

³⁸ Sobre esta temática, E. CARRIZOSA PRIETO, *Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Volumen IV*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 271 ss.

gastos que se hayan establecido por los convenios o acuerdos colectivos de aplicación. Incide la normativa en que en ningún caso el trabajo a distancia puede suponer la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral por parte de las personas trabajadoras.

Se trata, por tanto, de derechos íntimamente relacionados, que deben configurarse como complementarios: el derecho a dotar y mantener los medios y equipos necesarios para desarrollar el trabajo a distancia y, para aquellos casos en que la persona trabajadora asuma alguno de los costes de esta dotación o mantenimiento, el derecho a recibir el abono de dichos gastos o una compensación por su realización³⁹.

La normativa exige que la especificación de los medios materiales y la imputación de su coste a la parte empresarial queden reflejados en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Así, prescribe el art. 7 como contenido obligatorio de dicho acuerdo: a) un 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) la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el 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) el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

Esta última previsión, relacionada con el derecho al mantenimiento de equipos y herramientas, y especialmente con las dificultades técnicas que se pueden presentar durante la realización de la prestación de servicios, incide en la necesidad de garantizar la atención precisa, especialmente en el caso en que se desarrolle teletrabajo, de forma que las personas que realicen la prestación de servicios en esta modalidad no sufrían perjuicios ni modificación de las condiciones de trabajo pactadas por las dificultades técnicas u de otra naturaleza inimputables a la persona trabajadora (art. 4.2); por otro lado, las dificultades para realizar de forma adecuada el trabajo a distancia que deriven de un transformación del trabajo presencial al trabajo a distancia no podrán justificar la extinción de la relación laboral (art. 5.2).

³⁹ Una consideración más amplia sobre la configuración y extensión de estos derechos en R. AGUILERA IZQUIERDO, *Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 255 ss.; A.B. MUÑOZ RUÍZ, *Derechos económicos del teletrabajador*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 117 ss.

Sin embargo, la cuestión más controvertida en relación a los derechos de dotación es si las personas trabajadoras pueden usar sus propios equipos para realizar la prestación de servicios. A estos efectos, la regulación no es clara, pues exceptuando el art. 17 LTD, relativo al derecho a la intimidad, no existe habilitación o prohibición específica al respecto. El precepto mencionado establece en su segunda previsión que «la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia». Esta última dicción, junto al reconocimiento del derecho a una dotación suficiente de equipos y herramientas (art. 11), indicaría la existencia de una prohibición de imponer su uso, sin excluir la posibilidad de que se pacte lo contrario a cambio de una compensación económica⁴⁰.

3.3. Los derechos al horario flexible y al registro horario adecuado

Mucho más genérica es la previsión respecto al derecho al horario flexible y el derecho al registro horario, materias imprescindibles para abordar uno de los grandes restos del trabajo a distancia: acabar con las posibles disfunciones entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso con objeto de proteger la salud de las personas trabajadoras⁴¹.

Ya hemos mencionado como el acuerdo de trabajo a distancia ha de contener una serie de requisitos mínimos, entre otros, la designación del horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad, y el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. Por otro lado, se debe destacar que, como manifestación de la prohibición de discriminación que contempla el art. 4 LTD, se menciona expresamente que los trabajadores y trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el art. 34.8 ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar (art. 4.5 LTD); y que no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora

⁴⁰ Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, *Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 231 ss.; A.B. MUÑOZ RUÍZ, *op. cit.*, p. 123.

⁴¹ Vid. F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *Consecuencias de la disponibilidad en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 274 ss.

que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo (art. 4.2 LTD).

Conforme a ello, el art 13 LTD regula el derecho al horario flexible de las personas trabajadoras a distancia que, de ejercitarse, deberá quedar reflejado en el acuerdo de trabajo a distancia, aunque enmarcado en la regulación convencional aplicable y a las disposiciones legales imperativas sobre tiempo de trabajo y descanso. Se destaca por la doctrina el carácter excepcional e inusual del derecho, especialmente si se compara con la situación de las personas trabajadoras que realizan la prestación de servicios con carácter presencial, que, en principio, deben asumir el horario fijado por la empresa⁴². Recordemos a estos efectos, que en este ámbito resulta plenamente aplicable el art. 34.8 ET, que reconoce el derecho a adaptar la duración, distribución de la jornada, ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este derecho debe ejercitarse, según las previsiones del art. 34.8 ET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, y solo en defecto de regulación convencional aplicable, en los términos que se fijen en el acuerdo entre empresa y persona trabajadora que resulte de la negociación entre ambas partes.

Por otro lado, el art. 14 LTD reconoce también para este colectivo el derecho al registro de horario adecuado regulado en el art. 34.9 ET, conminando a que también en estos supuestos quede reflejado fielmente el tiempo que la persona trabajadora a distancia dedica a la actividad laboral, debiendo incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Conforme a ello, la empresa está obligada a implementar el registro horario también para esta modalidad de prestación de servicios, bien a través de la negociación colectiva, incluyendo los acuerdos de empresa, o en su defecto, por decisión unilateral del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores⁴³. El registro horario se convierte así en un instrumento fundamental para garantizar la efectividad de otros derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con la salud laboral de las personas trabajadoras que realizan el trabajo a distancia y/o el teletrabajo, como el derecho a la desconexión digital⁴⁴.

⁴² Vid. J. GIL PLANA, *El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 242.

⁴³ Excluye esta última posibilidad, amparándose en la regulación literal del art. 14 LTD que se refiere únicamente a la negociación colectiva, F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *op. cit.*, p. 276.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 281. Este derecho ya se había reconocido expresamente por la jurisprudencia, en relación al control de las horas extraordinarias realizadas en el trabajo a distancia. Así, la STSJ Castilla y León/Valladolid de 3 de febrero de 2016 (Rec. 2229/2015) había

3.4. El derecho a la prevención de riesgos laborales

Por lo que hace al derecho a la prevención de riesgos laborales, uno de los más complejos, especialmente en aquellos casos en que el trabajo se realiza en el domicilio de la persona trabajadora, viene garantizado en los arts. 15 y 16 LTD. La norma, tras reconocer que estas personas trabajadoras tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud a través de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, contiene una serie de mandatos generales que persiguen entre otros objetivos: a) incidir en la necesidad de evaluar los riesgos específicos de esta forma de realizar el trabajo; b) allanar los obstáculos que este tipo de prestación de servicios tiene en materia de prevención⁴⁵.

En primer lugar, se dictamina que la evaluación de los riesgos y la actividad preventiva debe tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, debiendo atender necesariamente los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. Esta última previsión, introducida como novedad por la regulación legal, puede entenderse en varios sentidos, considerando que sería más correcto una interpretación amplia en el sentido de que trata de garantizar un entorno laboral accesible para la generalidad de las personas trabajadoras, aunque con especial incidencia en aquellas que presenten diversidad funcional. Especial importancia otorga también la regulación al tiempo de trabajo y al derecho a la intimidad de la persona trabajadora, destacando que la planificación de la actividad preventiva debe tener en cuenta la jornada, los tiempos de disponibilidad y garantizar los descansos y periodos de desconexión y que la evaluación de los riesgos se debe limitar a la zona prevista para el trabajo, sin invadir otros espacios de la vivienda o lugar en

establecido expresamente: «solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de esas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse tal excepción, que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio» (*cf.* H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 185; E. ROJO TORRECILLA, *op. cit.*).

⁴⁵ Sobre la materia, L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 180 ss.

que se realice la prestación. Se produce, por tanto, una importante conexión entre salud laboral, tiempo de trabajo y desconexión digital, siendo una de las cuestiones principales que han de abordar los servicios de prevención en el trabajo a distancia y, en especial, en el teletrabajo.

En segundo lugar, se estipula que la información sobre los riesgos debe obtenerse a través de una metodología eficaz (el texto menciona expresamente «una metodología que ofrezca confianza con respecto a los resultados») para determinar las medidas de protección que resulten adecuadas. La información sobre los riesgos profesionales podrá obtenerse mediante la visita de persona habilitada y debidamente autorizada al lugar del trabajo o, cuando no se obtenga autorización, a través de la información solicitada a la persona trabajadora. Se trata con ello de solventar, a través de la necesaria autorización, el obstáculo que conlleva la realización del trabajo en el propio domicilio o en el de una tercera persona. En relación a esta disposición hay que advertir que ambas posibilidades, la visita al lugar de trabajo o el hecho de recabar la información al propio trabajador, no se contemplan como alternativas, puesto que la segunda parece que sólo cabe en aquellos supuestos en que no se preste el consentimiento por parte de la persona trabajadora⁴⁶. En todo caso, será necesario usar una metodología «que ofrezca confianza con respecto a los resultados», por lo que no cabrían aquellas prácticas consistentes en cumplir formalmente con esta obligación, y, por supuesto, trasladar a las propias personas trabajadoras la evaluación de los riesgos laborales. Sobre este último aspecto, la NTP 1165, [*Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*](#), afirma que, aunque el proceso de evaluación de riesgos en el teletrabajo «es flexible y los medios para recabar la información son múltiples, incluida la propia persona trabajadora [...] las actuaciones de esta en ningún caso pueden sustituir las tareas que, por ley, le corresponden al servicio de prevención de la empresa» (p. 6)⁴⁷.

3.5. El derecho a la intimidad y a la protección de datos

No olvida la regulación efectuar un reconocimiento al derecho a la

⁴⁶ En sentido diverso, L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 193 ss.; Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 405 ss.

⁴⁷ Otras notas de interés: NTP 1122, *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*, 2018, y NTP 1123, *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, 2018.

intimidad y a la protección de los datos personales de las personas trabajadoras a distancia, materia que por su propia complejidad debe ser regulada por normativa específica y los criterios jurisprudenciales que resulten aplicables. Proclama el art. 17 LTD la protección de ambos derechos aludiendo a su garantía mediante la aplicación de lo previsto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LPDGDD), de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Debemos puntualizar, en consecuencia, que también para el trabajo a distancia resultarían aplicables todas las previsiones respecto a la protección de datos de las personas trabajadoras y aquellas que resultan específicas de la protección del derecho a la intimidad. En este sentido, la LPDGDD dedica varios preceptos a preservar la intimidad de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral: el art. 87, relativo al derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral; el art. 89 en relación al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; finalmente, el art. 90 referido al derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral⁴⁸.

Sin embargo, se establecen también previsiones particulares para el trabajo a distancia que, aunque no contradicen la regulación mencionada, podrían matizarla en algunos aspectos. A estos efectos, merece destacarse la prohibición de imponer la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora y la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia; la obligación empresarial de establecer los criterios para la utilización de los dispositivos digitales facilitados por la empresa, previa participación de los representantes de los trabajadores, «respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente»; por último, la habilitación legal para que la negociación colectiva regule los términos y condiciones para que las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa en los supuestos de trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

⁴⁸ Sobre el enfoque y el papel que ha de desempeñar la negociación colectiva, A.P. BAYLOS GRAU, *Los derechos digitales y la negociación colectiva*, en *Diario La Ley*, 2019, n. 9331.

3.6. El derecho a la desconexión digital

Relacionado íntimamente con la salud laboral se encuentra el derecho a la desconexión digital, regulado en el art. 18 LTD, que garantiza la desconexión fuera de horario laboral en los términos reconocidos en el art. 88 LPDGDD. Es destacable que, a pesar de haber establecido una importante conexión entre salud laboral, tiempo de trabajo y desconexión digital en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales, la regulación española no apueste por un reconocimiento claro y rotundo del derecho a la desconexión digital en la normativa específica del trabajo a distancia. La simple remisión a una norma transversal es indicativa de esta falta de atención.

Esta impresión se atenúa con un simple vistazo al precepto reenviado, puesto que el art. 88 LPDGDD deja en manos de los convenios colectivos, acuerdos de empresa e incluso de la decisión empresarial, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la definición de las modalidades de ejercicio de este derecho, también en los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo, sin hacer alusión a su contenido⁴⁹. Tampoco la regulación del derecho a la desconexión introducida en el Estatuto, con la incorporación del art. 20-*bis*, es suficientemente garantista por el carácter genérico que presenta y el nuevo envío a la LPDGDD. De esta forma, el derecho a la desconexión digital queda recogido en el ordenamiento jurídico español con el siguiente tenor: «Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar»; una previsión legal que consideramos completamente insuficiente para abordar la compleja problemática que conlleva el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Ciertamente, el segundo párrafo del art. 18.1 LTD realiza una leve alusión al contenido del derecho al establecer el deber empresarial de garantizarlo (destacamos que es el empresario el principal sujeto obligado)⁵⁰. Se especifica así que consiste en «una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables». Sin embargo, esta limitación tendrá excepciones, pues la DA 1ª LTD, encomienda a la regulación colectiva, además de otras importantes cuestiones, «las posibles

⁴⁹ *Vid.* J. GIL PLANA, *op. cit.*, p. 248.

⁵⁰ R. POQUET CATALA, *op. cit.*, p. 247 ss.

circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión».

La consideración de esta regulación, dispersa y desordenada, evidencia que el legislador español ha perdido la oportunidad de plasmar de forma mucho más clara, concreta y rotunda el derecho a la desconexión digital, su contenido y sus implicaciones⁵¹, y de acercarnos con ello a las propuestas de regulación que se están gestando en el derecho comunitario. En este sentido, son destacables las recomendaciones del Parlamento Europeo a la Comisión sobre el derecho a la desconexión digital que aportan, como contribuciones fundamentales: a) la definición de la desconexión digital como el derecho a «no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo»; b) la obligación de los Estados de regular una serie de condiciones de trabajo relativas a las modalidades prácticas para desactivar las herramientas digitales con fines laborales; sistemas para computar el tiempo de trabajo; evaluaciones de la salud y la seguridad relacionadas con el derecho a la desconexión, incluyendo los riesgos psicosociales; criterios para establecer excepciones a la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión; criterios para determinar, en caso de que proceda, cómo debe calcularse la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo; las medidas de concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo que deben adoptar los empleadores (arts. 2 y 4)⁵².

3.7. Los derechos colectivos

Como cierre del elenco de derechos garantizados, la regulación se refiere a los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. El art 19 LTD, tras reconocer los derechos colectivos en los mismos términos y alcance que las personas trabajadoras que realizan la prestación en el centro de trabajo al que resulten adscritas aquellas, conmina a la negociación colectiva para que, en atención a las singularidades del trabajo a distancia, establezca las condiciones para que el ejercicio de los derechos colectivos se realice en plenas condiciones de igualdad de trato y de oportunidades.

Para hacerlo posible, el legislador opta por plasmar dos mandatos distintos. El primero de ellos, mucho más preciso que el segundo, exige a la empresa

⁵¹ Vid. O. GARCÍA COCA, [La desconexión digital como garante del bienestar laboral](#), en [Noticias Cielo](#), 2020, n. 11.

⁵² Vid. [Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión](#).

garantizar que no existan obstáculos en la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes, así como entre aquellas y sus compañeros y compañeras. Con esta finalidad y las más amplia de hacer efectivos este conjunto de derechos, impone a las empresas la obligación de facilitar a los representantes legales de las personas trabajadoras, los elementos y mecanismos que faciliten el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.

Precisamente relacionado con el ejercicio de la actividad representativa, el segundo mandato, en el que resulta bastante indefinido el sujeto obligado, establece que deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales; obligación que parece imponerse a los sujetos colectivos, que deberán organizar su actividad representativa facilitando la participación de las personas trabajadoras a distancia. Resulta curioso que una de las principales actividades, la elección de los representantes legales en las empresas o centros de trabajo, se pretenda hacer efectiva a través de la presencialidad, excluyendo, al menos así parece derivarse de la normativa legal, mecanismos o sistemas para arbitrar el voto telemático.

Como principales aspectos destacables de esta sucinta regulación se deben reseñar los siguientes: a) que el reconocimiento se extiende a la generalidad de los derechos colectivos (representación, negociación, conflicto, etc.); b) que la obligación de articular mecanismos para garantizar su ejercicio (y efectividad) en el trabajo a distancia se traslada casi por completo a la negociación colectiva⁵³. Efectivamente, la intervención legislativa en esta materia es mínima, aunque trascendente. En primer lugar, establece cierta obligación de que las empresas pongan a disposición de los representantes de los trabajadores los mecanismos e instrumentos informáticos necesarios (disponibles o no) para el ejercicio de la actividad representativa, lo que puede generar un importante despliegue de la faceta prestacional de los derechos colectivos. En segundo lugar, determina como contenido obligatorio que el acuerdo de trabajo a distancia especifique el centro de trabajo al que resulta adscrita la persona trabajadora. La ausencia de indicaciones más precisas sobre este aspecto, y a falta de regulación por el convenio colectivo aplicable, determinaría su inclusión en el ámbito de

⁵³ *Vid.* M. LLOMPART BENNÀSSAR, *El impacto del trabajo a distancia en la representación y participación de los trabajadores en la empresa*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 565 ss.

organización empresarial.

La consideración de los derechos positivados nos debe llevar a concluir que la regulación legal ha hecho un gran esfuerzo por sistematizar un conjunto importante de derechos, remitiendo en la mayoría de los supuestos a sus regulaciones específicas. En algunos casos, esa remisión, acompañada de algunas precisiones adicionales, es plenamente coherente con la finalidad de garantizar su efectividad, por ejemplo, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales o en el de la protección de los datos personales; en otras, en cambio, el legislador ha perdido la oportunidad de establecer un contenido claro y riguroso que atienda las circunstancias especiales del trabajo a distancia y del teletrabajo como instituciones estructurales de una sociedad digital, es el caso del derecho a la intimidad o del derecho a la desconexión digital.

4. Una breve consideración sobre el espacio para la autonomía colectiva

Una última consideración debe efectuarse, por breve que sea, para pronunciarnos sobre la nueva normativa del trabajo a distancia y su contribución al concepto de trabajo decente y que no es otra que valorar el espacio que la norma deja a la autonomía colectiva.

Sin ánimo de extendernos en esta contribución y remitiendo a análisis más extensos efectuados previamente⁵⁴, se ha de afirmar que la nueva regulación del trabajo a distancia, especialmente si la comparamos con el régimen jurídico plasmado en el extinto art. 13 ET, altera muy significativamente el espacio que los distintos poderes reguladores tenían asignados en el trabajo a distancia, especialmente por lo que respecta a la autonomía colectiva y a la autonomía individual.

A diferencia de la regulación anterior, donde el trabajo a distancia se articulaba mediante pacto entre empresa y persona trabajadora encuadrado en un marco legal mínimo, la LTD efectúa una importante intervención consignando un amplio elenco de contenidos mínimos, obligatorios e indisponibles para la autonomía individual, a la vez que respalda de forma

⁵⁴ Cfr. N. DE NIEVES NIETO, *El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 587 ss.; E. CARRIZOSA PRIETO, *El espacio de la autonomía colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Consideraciones a la Industria 4.0 desde varias perspectivas: jurídica y económica*, Aranzadi, 2021; D.M. CAIRÓS BARRETO, *El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 75.

rotunda el papel regulador de la autonomía colectiva, frente a la que impone algunos límites de obligada observancia: un porcentaje mínimo del 30% de trabajo a distancia para determinar la regularidad que delimita la existencia de trabajo a distancia, que puede disminuir pero no aumentar; un 50% de trabajo presencial obligatorio para los contratos formativos de las personas trabajadoras menores de edad que no puede disminuir; un conjunto importante de formalidades y un amplio contenido mínimo y obligatorio del pacto de trabajo a distancia que sólo se puede ampliar; el reconocimiento de un conjunto de derechos que, en gran parte, quedan sujetos al desarrollo que efectúe la negociación colectiva.

La generosidad del legislador en este punto es evidente en la amplitud de materias que reconoce la DA 1ª LTD, al definir, con carácter general, el ámbito de la negociación colectiva y extenderlo a las siguientes: a) «la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular»; b) «una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferior al fijado en la presente a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión».

Además de esta disposición, la generalidad de los preceptos aluden a la negociación colectiva, bien expresamente como fuente que debe o puede complementar la regulación legal (contenido del acuerdo de trabajo a distancia, su propia modificación y la ordenación de prioridades en la asignación de trabajo presencial o a distancia; la articulación de los derechos a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de los gastos efectuados; la regulación convencional en relación a los derechos digitales, en concreto, el derecho a la intimidad, el derecho a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital; las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia); o implícitamente al mencionar instituciones o derechos que, de acuerdo con la regulación estatutaria, estarán regulados por la norma colectiva (formación y promoción

profesional, derecho a flexibilizar la jornada, registro horario, etc.)⁵⁵. Por otro lado, también como una manifestación más del respeto a la autonomía colectiva, la LTD en sus respectivas alusiones parece dejar plena libertad para designar los ámbitos de negociación que han de afrontar las regulaciones pendientes. No parece que la regulación normativa resuelva cómo se va estructurar la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia y qué niveles serán los adecuados para regular los múltiples aspectos que le encomienda⁵⁶. Sin embargo, como hemos sostenido en otros análisis, consideramos que la relevancia de algunas de las materias asignadas, por ejemplo, la fijación de un porcentaje inferior al 30% de la jornada para determinar la existencia de regularidad y, como consecuencia, la existencia de trabajo a distancia; la designación de un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al 50%; la posibilidad de establecer modelos de trabajo a distancia distintos de los configurados por la regulación legislativa, etc., parecen suficientemente indicativos de la necesidad de efectuar un reparto de materias entre los distintos niveles de negociación. A falta de una modificación estatutaria de las reglas que ordenan el sistema de negociación colectiva (art 84 ET), deberán ser los acuerdos interprofesionales o sectoriales los que determinen las materias propias de los distintos ámbitos de negociación⁵⁷.

5. Conclusiones

La nueva regulación del trabajo a distancia en el ordenamiento jurídico español, mediante la LTD, efectúa una amplia regulación de esta institución (a través de veintidós artículos, tres Disposiciones Adicionales, tres Disposiciones Transitorias y cinco Disposiciones Finales), aportando como principales novedades el reconocimiento expreso y la definición del teletrabajo, conectado con el uso intensivo de las TICs, y garantizando un importante conjunto de derechos que pueden verse comprometidos o atenuados por la forma en que se realiza la prestación de servicios.

La regulación española, surgida como consecuencia de la pandemia generada por la Covid-19, pretende regular el trabajo a distancia y el teletrabajo como un elemento estructural de las sociedades digitales y, en cuanto tal, ha intentado amoldarse a los parámetros que los distintos

⁵⁵ Vid. J. GARCÍA MURCIA, *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *op. cit.*, p. 62 ss.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 65.

⁵⁷ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *El espacio de la autonomía colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., p. 6.

organismos e instancias internacionales han señalado y están señalando como principios irrenunciables: la voluntariedad y el reconocimiento pleno de los derechos que deben asistir a las personas trabajadoras, sin olvidar el derecho a la salud y aquellos que conectados con ella o no, adquieren pleno sentido en una sociedad digital.

Por lo que hace a la valoración sobre la conformidad de la nueva regulación con el AMET, esta debe ser positiva al acoger la mayoría de las aportaciones de aquel: el propio concepto de teletrabajo, el carácter voluntario y la posibilidad de revertir el acuerdo, la igualdad con respecto al resto de trabajadores, el respeto a la intimidad y el derecho a la protección de datos, la asunción de la responsabilidad y de los costes de las reparaciones por parte del empresario, las obligaciones empresariales respecto a la prevención de riesgos, el derecho a la formación, y los derechos colectivos. No se puede mantener la misma valoración si contrastamos el contenido de la norma con el AMED, que no parece tener peso en la regulación legal a pesar de centrarse en uno de los factores fundamentales que afectan al mundo del trabajo y, en especial, a esta forma de realizar la prestación de servicios: la digitalización.

Por otro lado, la regulación normativa restringe considerablemente su ámbito de aplicación, limitando ostensiblemente la extensión de sus garantías a la generalidad de las personas trabajadoras a través de diversos mecanismos: el hecho de circunscribir su aplicación a aquellas que se encuadran en el art. 1.1 ET, excluyendo a numerosos colectivos que se someterán a una regulación diferenciada o que directamente quedan excluidos; la dilación de su aplicación inmediata para el conjunto de las personas trabajadoras que realizan su prestación de servicios a distancia, manteniendo la vigencia de situaciones transitorias por periodos dilatados de tiempo; la institucionalización de la regularidad en un mínimo del 30% de la jornada y su propia designación como elemento que define el trabajo a distancia y el teletrabajo; así como el establecimiento y la falta de definición de los supuestos en que cabe prescindir de la voluntariedad. Todo ello posibilita, de un lado, que un importante conjunto de personas trabajadoras, aun desempeñando trabajo a distancia o teletrabajo parcial o híbrido, queden excluidas del conjunto de garantías que aporta la regulación legal; de otro, que exista un elevado nivel de incertidumbre sobre esos otros sistemas de trabajo a distancia posibles en virtud de norma legal o convencional, sobre los que nada se dice en relación a las condiciones de trabajo en que se van a desarrollar.

Si dejamos al margen estas circunstancias y nos centramos en la regulación del conjunto de derechos, siendo muy conscientes de la complejidad que conlleva garantizar todos ellos, debemos concluir que, aun considerando el

resultado como positivo, pues son numerosos los avances de la norma legal, genera cierta preocupación su generalidad, la omisión de elementos clave en su propio reconocimiento y el intento de solventar esta circunstancia remitiendo a normativas específicas. Si en algunos de ellos, por su naturaleza y especificidad, la remisión a la normativa específica parece justificada (prevención de riesgos laborales, protección de datos personales), no lo estaría en aquellos otros que derivan y son consecuencia inmediata de la propia institución que se regula, como es el caso del derecho a la desconexión digital o el derecho a la intimidad.

En consecuencia, y como conclusión final se debe decir que el legislador español ha dado un paso importante al regular el trabajo a distancia, incorporando, o transponiendo si se quiere usar dicho término, las exigencias del AMET, que data de 2002; sin embargo, ha perdido la oportunidad de regular el trabajo a distancia y, especialmente, el teletrabajo, como instituciones paradigmáticas de la sociedad digital. Siendo así, desde la perspectiva del trabajo decente, tal como se está perfilando en el contexto actual, la normativa española constituye únicamente un punto de partida que actualiza el trabajo a distancia a reglas y recomendaciones surgidas a principio de siglo, pero que no se atreve a abordar de forma decidida y consistente los restos que supone la sociedad digital.

Nos quedamos, una vez más, *a medio camino entre el ser mundano y el poder divino* (Antonio Vega).

6. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO R. (2021), *Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*, en *Lan Harremanak*, n. 43, pp. 175-201

ARRIETA IDIAKEZ F.J. (2021), *Consecuencias de la disponibilidad en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

BAYLOS GRAU A.P. (2019), *Los derechos digitales y la negociación colectiva*, en *Diario La Ley*, n. 9331

CAIRÓS BARRETO D.M. (2021), *El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, n. 75

CARRIZOSA PRIETO E. (2021), *Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Volumen IV*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

CARRIZOSA PRIETO E. (2021), *El espacio de la autonomía colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Consideraciones a la Industria 4.0 desde varias perspectivas: jurídica y económica*, Pamplona, Aranzadi

CASAS BAAMONDE M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (2020), *Un nuevo Derecho del Trabajo en la emergencia. Las medidas laborales y de seguridad social excepcionales en el estado de alarma declarado por la crisis sanitaria de COVID-19*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 4, pp. 317-348

CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2021), [Declaración de Oporto](#), en www.consilium.europa.eu, Comunicado de prensa, 8 mayo

CREMADES CHUECA O. (2021), *Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

CRISTOBAL RONCERO M.R. (2021), *El derecho a la formación y a la promoción profesional del trabajador a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

CRUZ VILLALÓN J. (2020), [Del coronavirus al contagio del teletrabajo](#), en jesuscruzvillalon.blogspot.com, 20 marzo

DE NIEVES NIETO N. (2021), *El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

ESPÍN SÁEZ M. (2014), *Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 112, pp. 249-272

FALGUERA BARÓ M.À. (2020), *Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 respecto al régimen contractual laboral*, en [Ciudad del Trabajo](#), n. 30, pp. 128-157

GARCÍA COCA O. (2020), [La desconexión digital como garante del bienestar laboral](#), en [Noticias Cielo](#), n. 11

GARCÍA MURCIA J. (2021), *El nuevo marco legal del trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

GIL PLANA J. (2021), *El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

- GINÈS I FABRELLAS A. (2021), [100+30 preguntas y respuestas sobre las medidas laborales ante la Covid-19](#), ESADE
- INSST (2021), [Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo](#), NTP 1165
- INSST (2018), *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, NTP 1123
- INSST (2018), *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*, NTP 1122
- LAHERA FORTEZA J. (2021), *El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- LLOMPART BENNÀSSAR M. (2021), *El impacto del trabajo a distancia en la representación y participación de los trabajadores en la empresa*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley
- MELLA MÉNDEZ L. (2021), *Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- MONEREO PÉREZ J.L., GORELLI HERNÁNDEZ J., DE VAL TENA Á.L. (dirs.) (2018), *El trabajo decente*, Comares
- MUÑOZ RUÍZ A.B. (2021), *Derechos económicos del teletrabajador*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- OIT (2020), [COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio](#), Nota Técnica
- OIT (2020), [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión
- OIT (2019), [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#)
- OIT (2015), [La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Consejo de Administración, 325ª reunión, 14 octubre, GB.325/INS/6
- OIT (2004), [¿Qué es el trabajo decente?](#), en www.ilo.org, 9 agosto
- OIT (1999), [Memoria del Director General: Trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión

POQUET CATALÁ R. (2021), *Teletrabajo y desconexión digital*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

PORTUGAL.EU (2021), *Porto Social Commitment*, en www.2021portugal.eu, 7 mayo

QUINTANILLA NAVARRO R. (2017), *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio de Zurbano 28 de marzo de 2017. Volumen II*, OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

QUINTERO LIMA M.G. (2021), *La Agenda 2030 y un nuevo Derecho Social*, en *Noticias Cielo, n. 9*

ROJO TORRECILLA E. (2020), *El trabajo a domicilio (en versión clásica y moderna). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT (y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo)*, en www.eduardorjojotorrecilla.es, 17 marzo

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. (2021), *Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

SEMPERE NAVARRO A.V., KAHALE CARRILLO D.T. (2013), *Teletrabajo*, Francis Lefebvre

SEPÚLVEDA GÓMEZ M. (2021), *El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada*, en *Temas Laborales, n. 158*, pp. 213-244

SIERRA BENÍTEZ E.M. (2020), *¿Se mantiene el carácter preferente del trabajo a distancia en su nueva regulación?*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social, n. 2*, pp. 8-10

SIERRA BENÍTEZ E.M. (2020), *Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020*, en *Noticias Cielo, n. 8*

SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía

TASCÓN LÓPEZ R. (2019), *El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación de servicios: experiencias en la negociación colectiva*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

THIBAUT ARANDA J. (2021), *La modificación de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

THIBAUT ARANDA X. (2021), *Ámbito de aplicación de la nueva ley de trabajo a distancia: Definición y calificación jurídica*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, La Ley

TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el teletrabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO (2020), [Trabajo a distancia y otras medidas alternativas](#), en [grupo.us.es/inpr](#), 13 mayo

USHAKOVA T. (2017), *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a domicilio*, en AA.VV., [El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio de Zurbano 28 de marzo de 2017. Volumen II](#), OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

USHAKOVA T. (2015), [El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, n. 4](#), pp. 1-19

Normativa Europea

[Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización](#)

[Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#)

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones EMPTU, [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), 4 marzo 2021, COM(2021)102 final

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar» \(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa\)](#), 9 junio 2021

[Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión](#)

Normativa OIT

C177 – [Convenio sobre el trabajo a domicilio](#), 1996

R184 – [Recomendación sobre el trabajo a domicilio](#), 1996

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it