

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), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (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), Marina Fernández Ramírez (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), Maria 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)

Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado*

Talita CORRÊA GOMES CARDIM**
Óscar REQUENA MONTES***

RESUMEN: El mundo del trabajo va mudando conforme avanza, incesantemente, el proceso de transformación digital. Una de estas manifestaciones se observa en la figura del teletrabajo, la cual constituyó una de las principales soluciones ante los efectos de la pandemia provocada por la Covid-19 y que, aun con menor intensidad, parece que “ha llegado para quedarse”. En el presente estudio, tras la contextualización del fenómeno y la justificación de la relevancia y amplitud del elemento formativo en esta modalidad de trabajo, se analiza principalmente la utilidad y oportunidad de los arts. 3 y 9 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. En efecto, el estudio se centra en lo que concierne a la ejecución de los contratos formativos en régimen de trabajo a distancia y a las diferentes dimensiones del régimen jurídico del derecho-deber de formación de las personas teletrabajadoras.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo a distancia, contratos formativos, formación profesional, competencia digital.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La era de la digitalización: su impacto en el trabajo y en la formación. 2.1. Competencia digital: aproximación al concepto. 2.2. Breve introducción a las competencias necesarias para teletrabajar: *hard skills* y *soft skills*. 3. El teletrabajo como “nueva” forma de organización del trabajo. 3.1. Una evolución de la figura del trabajo a distancia y del teletrabajo en el Derecho internacional, europeo y nacional. 3.2. Y el teletrabajo... ¿ha venido para quedarse? 3.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo. 4. Puntos de encuentro entre el teletrabajo y la formación profesional: análisis de su régimen jurídico. 4.1. Los contratos formativos y su ejecución a distancia. 4.1.1. La limitación del porcentaje de jornada del contrato formativo en régimen de trabajo a distancia:

* Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación *La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad* (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.

** Doctoranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España) y Universidad de Milán (Italia).

*** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España).

configuración legal y posibles modulaciones por normas convencionales. 4.1.2. El restringido concepto de “contrato formativo” y la extensión de la garantía a las becas o prácticas no laborales. 4.1.3. La figura de la persona tutora. 4.2. La formación profesional permanente: antes y durante el trabajo a distancia. 4.2.1. Una cuestión previa: el elemento formativo, ausente en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. 4.2.2. La formación de la persona que trabaja a distancia. 4.2.3. La formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del trabajo a distancia y, en especial, en el teletrabajo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Training Contracts and Professional Training in the Face of Subordinate Teleworking

ABSTRACT: The world of work is changing as the process of digital transformation progresses incessantly. One of these manifestations can be seen in the figure of teleworking, which was one of the main solutions to the effects of the pandemic caused by Covid-19 and which, even with less intensity, seems ‘to be here to stay’. In this study, after contextualizing the phenomenon and justifying the relevance and breadth of the training issue in this type of work, the usefulness and opportunity of Arts. 3 and 9 of Act No. 10/2021 on remote work is mainly analysed. Indeed, the study focuses on the execution of training contracts under the remote work regime and the different dimensions of the legal regime of the right-duty of training of teleworkers.

Key Words: Teleworking, remote work, training contracts, vocational training, digital competence.

1. Introducción

La *digitalización* se define, en términos generales, como la adopción masiva de la tecnología digital a través de los servicios y los dispositivos conectados, observándose una conexión implícita con la revolución industrial¹. De forma similar, la OIT la entiende como la incorporación de herramientas digitales para la manipulación de información y datos en los procesos de trabajo de una organización, modificando la forma en que las personas interactúan y realizan tareas, es decir, cambiando la forma de trabajar. De hecho, la citada Institución internacional define la *transformación digital*, entendiéndola que esta solo ocurre en una organización cuando dispone de la capacidad de articular procesos, competencias y tecnología para enfrentar de forma flexible los impactos y demandas externas, cada vez más frecuentes y cambiantes, producto de la economía digital, desarrollando las competencias de los trabajadores².

En el sentido opuesto, la denominada *brecha digital* suele producirse, bien por insuficiencia de recursos y herramientas apropiadas para el trabajo, bien por ausencia de los conocimientos básicos de gestión digital de la información y de la comunicación. Así pues, disponer de conexión a internet o acceso a una herramienta digital no será suficiente si quien debe usar estos medios no posee las competencias digitales y transversales necesarias para emplearlas adecuadamente³.

A nivel europeo, una de las propuestas más relevantes encaminada a fomentar la adquisición de la competencia digital es el Marco Europeo de Competencias Digitales (DigComp), siendo considerado referencia para el desarrollo y planificación de iniciativas en materia de competencia digital a nivel europeo y nacional, en la medida en que detalla minuciosamente las habilidades necesarias para, efectivamente, lograr la competencia en entornos digitales⁴. Según el DigComp, actualmente en su versión 2.2 desde 2022⁵, la competencia digital se refiere a las habilidades necesarias para

¹ CCOO, *La Digitalización y la Industria 4.0.: Impacto industrial y laboral*, 2017.

² CINTERFOR, *Digitalización y transformación digital*, en www.oitcinterfor.org, 4 maio 2022.

³ *In extenso*, sobre las dos fases de la brecha digital, A.M. MARTÍN ROMERO, *La brecha digital generacional*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, p. 84.

⁴ L. MELLA MÉNDEZ, *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56, p. 3.

⁵ R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*, JRC, 2022 (versión en español: *DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*, Somos Digital, 2023); versiones anteriores en 2013, 2016, 2017. Para un análisis en profundidad de cada área se recomienda IKANOS, *Ikanos DigComp*

trabajar en un ambiente digital, destacándose por su carácter técnico y transversal, dividido en cuatro ejes: habilidades informativas, comunicativas, de resolución de problemas y en manejo de software. Tales ejes se agrupan, a su vez, en cinco áreas: de información y alfabetización de datos; de comunicación y colaboración; de creación de contenidos digitales; de seguridad y, finalmente, de solución de problemas.

Del DigComp puede destacarse asimismo su Anexo A3, que contempla doce *items* o competencias a adquirir para alcanzar la competencia digital completa en el teletrabajo⁶, entre ellos: poseer las competencias de comunicación eficaz en modo asíncrono utilizando herramientas digitales; ser proactivo en el mantenimiento de límites claros entre el trabajo y la vida privada. así como en la minimización de los riesgos relacionados con el teletrabajo (por ejemplo, presentando buenos hábitos de salud: practicando ejercicio físico, realizando las pausas necesarias); saber mantener las relaciones sociales; compartir y mostrar información desde el propio dispositivo; utilizar herramientas y tecnologías digitales en un contexto de teletrabajo para la generación de ideas y la creación de contenidos digitales; o ser capaz de identificar y evaluar las carencias de competencias individuales y de los miembros del equipo para el teletrabajo, así como de proporcionar métodos de formación y mecanismos de tutoría adecuados para satisfacerlas.

En España, la Agenda [España digital 2025](#) distingue cuatro tipos de competencias digitales: básicas, avanzadas, especializadas y en educación, reuniendo diez puntos para la inclusión digital, conforme el Plan de la Comisión Europea⁷. El plan de medidas prevé eliminar las brechas digitales de acceso, uso y aprendizaje digital, de género, territoriales y medioambientales, contribuir a la transición ecológica y la sostenibilidad, persiguiendo la meta de lograr que el 80% de la población española tenga competencias digitales básicas a la finalización de su periodo de programación⁸. Dicha Agenda se encuentra actualizada desde julio de 2022 como [España digital 2026](#)⁹ y, en ese contexto, pueden ser de utilidad tanto el [Plan Nacional de Competencias Digitales](#) de 2021 como la [Carta Derechos Digitales](#),

Label Guide: Guía para la catalogación DigComp de recursos formativos en competencias digitales, 2018.

⁶ R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 83.

⁷ Con más detenimiento, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, [La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo](#), en *Noticias CIELO*, 2022, n. 7.

⁸ De acuerdo con los datos aportados por el INE, en 2020, tan solo el 19,1% de la población disponía de habilidad digital básica (*vid.* INE, [Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años. Habilidades digitales](#), en [www.ine.es](#), 20 diciembre 2022).

⁹ Sucesora de la estrategia [España digital 2025](#), es la Agenda para la transformación digital en el país, para crecimiento sostenible e inclusivo, impulsando las transiciones digital y ecológica, con el respeto a la protección de los derechos individuales y colectivos.

de julio de 2021, que reconoce una serie de derechos digitales en el entorno laboral, entre los que cabría destacar el derecho a la cualificación digital para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo. Por último, resulta plausible que se alcancen acuerdos como el convenio *Digitalízate*, que la Fundae y el SEPE firmaron en 2019 en colaboración con empresas tecnológicas, para que estas pongan a disposición, de forma gratuita, cursos de formación en competencias digitales¹⁰.

En definitiva, frente a los impactos de la digitalización en el empleo, deviene fundamental la formación permanente de los teletrabajadores y, en especial, la adquisición y mejora de competencias digitales¹¹. No basta adquirir la tecnología, es necesario que esta venga acompañada de un verdadero desarrollo de competencias, que, como veremos a lo largo de este estudio, son tanto técnicas como transversales¹².

En efecto, tales fenómenos se reproducen en torno al teletrabajo y, de ahí, nace la curiosidad por examinar el régimen jurídico de los aspectos formativos. Concretamente, se analizará la idoneidad de los arts. 3 y 9 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), que regulan sucintamente la ejecución de los contratos formativos en régimen de trabajo a distancia y los derechos formativos de las personas teletrabajadoras. Así pues, cabe advertir que el estudio se centra en el teletrabajo prestado en régimen de subordinación, de modo que no se abordan las cuestiones jurídicas o problemáticas que, aun estando vinculadas al aspecto formativo, puedan afectar a trabajadores por cuenta propia, a quienes prestan servicios en el sector público – salvo en lo que pueda serles de aplicación lo indicado respecto a los trabajadores del sector privado – o a aquellas personas que prestan servicios en la llamada economía informal¹³.

El artículo se estructura en tres grandes apartados, dedicándose el primero de ellos a la contextualización de las competencias digitales y transversales exigidas en el nuevo marco del teletrabajo subordinado y del

¹⁰ Vid. FUNDAE, *Digitalízate ... Y más. Formación gratuita para mejorar tus competencias*, en www.fundae.es, 23 enero 2020.

¹¹ Véase A. LAHERA SÁNCHEZ, *Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digitalizado*, en *Panorama Social*, 2021, n. 34.

¹² En este mismo sentido, «las competencias transversales se revelan como las facultades clave para el éxito del proceso de digitalización de la empresa» (B. TORRES GARCÍA, *La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 62, p. 426).

¹³ Destacando la falta de amparo legal que padece este último colectivo, puede verse T.C. NAHAS, F. FITA, *Teletrabalho: pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho*, en *Notícias CIELO*, 2020, n. 5.

nuevo perfil del trabajador. Se parte de la hipótesis de que el camino para adquirir tales competencias es a través de la formación profesional.

El segundo apartado recoge un breve recorrido histórico-normativo internacional, europeo y nacional del trabajo a distancia y del teletrabajo. A continuación, tras reflexionar si la nueva realidad laboral ha venido para quedarse, se identifican y anotan las ventajas e inconvenientes que el teletrabajo implica para tres colectivos: la persona trabajadora, la persona empleadora y la sociedad.

Finalmente, en el apartado tercero podrá leerse un análisis, en profundidad, de aquellas reglas de la LTD que interesan a los efectos de esta investigación: los contratos formativos y el derecho a la formación permanente del teletrabajador.

2. La era de la digitalización: su impacto en el trabajo y en la formación

El concepto de “cuarta revolución” o “Industria 4.0”, difundido por el alemán Klaus Schwab, sostiene que la revolución industrial no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que se construyen sobre la infraestructura de la revolución anterior¹⁴.

Esta revolución industrial, impulsada por la era de la información y del conocimiento, plantea innumerables y profundos efectos en lo relativo a la automatización y la digitalización del sector empresarial, económico y tecnológico¹⁵. En paralelo, la organización del trabajo se va adaptando, al ritmo que puede, a los constantes y cada vez más rápidos cambios tecnológicos. A modo de ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en una herramienta imprescindible en la modalidad laboral del teletrabajo. Y, a su vez, esta nueva forma de organización del trabajo agudiza la necesidad de adquirir ciertas competencias profesionales consideradas “clave”; entre ellas, destacan las de “aprender a aprender” y las “competencias digitales”¹⁶.

¹⁴ K. SCHWAB, *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir, 2019.

¹⁵ En efecto, «se asume que la digitalización del trabajo, como resultado de la convergencia entre el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la robótica y la impresión 3D, ha derivado en un nuevo paradigma de producción, llamado Industria 4.0» (M. JALIL NAJI, *Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo*, en *esta Revista*, 2018, n. 1, p. 166).

¹⁶ Vid. 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*,

2.1. Competencia digital: aproximación al concepto

Para conocer qué es una competencia digital, en primer lugar, cabe preguntarse qué es una *competencia*. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, puede entenderse como la «pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado»¹⁷, mientras que la *competencia profesional* haría referencia al «conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo»¹⁸. En cambio, la competencia digital «implica el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad»¹⁹.

La OIT propone la división de la competencia digital en tres niveles: 1) básico, como capacidad para acceder a internet y realizar tareas básicas, tales como usar un teclado o una pantalla, enviar correos electrónicos, completar formularios y buscar en la web; 2) medio, que consiste en saber diseñar gráficos digitales, crear contenido y gestionar redes; 3) avanzado, que generalmente abarca, entre otras, las habilidades necesarias para desempeñar las funciones correspondientes a los puestos de trabajo, crear y gestionar TIC, tener conocimientos sobre ciberseguridad, etc. Sin embargo, la OIT también entiende la competencia digital desde la vertiente social, que comprende, por ejemplo, la competencia de liderar, comunicar eficazmente o gestionar las emociones, todo ello en el marco de la digitalización²⁰.

En similares términos, el informe del Parlamento Europeo *Digital skills in the EU labour market*, de 2017, señala que la competencia digital comprende diversas competencias al mismo tiempo, siendo estas tanto de índole técnica como social, de modo que se requiere dominar ambas facetas

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 275-278.

¹⁷ *Diccionario de la lengua española*, entrada *Competencia*.

¹⁸ Art. 2 de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP).

¹⁹ E. CARRIZOSA PRIETO, *op. cit.*, p. 277, que reproduce la definición ofrecida en 2018 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

²⁰ Cfr. OIT, *Competências digitais. Preparar os jovens para o futuro do trabalho na economia digital*, 2021; CINTERFOR, *Habilidades digitais*, en www.oitcinterfor.org, 5 noviembre 2023.

para alcanzar la competencia digital en su sentido pleno²¹. Desde esta doble perspectiva, se debe diferenciar entre las denominadas competencias técnicas, fuertes (*hard skills*), y competencias transversales, blandas (*soft skills*), que serán profundizadas en el próximo ítem.

En esa dirección, la [Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente](#)²² define la competencia digital como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes, implicando el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas.

Pues bien, los resultados del Informe DESI de 2022²³ constata que, en materia de competencia digital, España (4,1%) se encuentra en séptimo lugar de un total de veintiocho países, por debajo de la media de la UE (4,5%).

2.2. Breve introducción a las competencias necesarias para teletrabajar: *hard skills* y *soft skills*

Centrándonos en la particular cuestión acerca de las competencias digitales necesarias para las personas teletrabajadoras, se subraya de nuevo la doble vertiente – técnica y transversal – de la formación que estas deben recibir. El teletrabajador debe recibir formación, tanto en relación con conocimientos técnicos y digitales y manejo de las herramientas de trabajo, para ejercer su actividad, como para adquirir capacidad de manejar emociones, prevenir riesgos, incluso los psicosociales, etc.²⁴.

La doctrina presenta esta doble perspectiva en materia de formación de los teletrabajadores, distinguiendo las *hard skills*, que son competencias puramente técnicas, y las *soft skills*, las que posibilitan que este trabajador pueda adaptarse y gestionar con éxito el nuevo modelo de trabajo a distancia en el cual está insertado²⁵. No en vano, lejos de su empleador/a y de sus compañeros/as de trabajo, el teletrabajador puede experimentar el

²¹ Puede consultarse más detalles en L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*

²² 2018/C 189/01.

²³ COMISIÓN EUROPEA, [Índice de la Economía y la Sociedad Digitales \(DESI\) 2022. España](#), 2022, p. 3.

²⁴ El debate doctrinal acerca de las competencias transversales a adquirir por el teletrabajador está abierto desde hace más de dos décadas. Por ejemplo, *vid.* M. GRAY, N. HODSON, G. GORDON, *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, 1995, p. 194 ss.

²⁵ *Cfr.* L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, pp. 3-4; B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 425 ss.; F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 70.

aislamiento, lo cual le enfrenta a la necesidad de poner a prueba competencias dirigidas a manejar sus emociones, la comunicación efectiva a distancia, prevenir otros riesgos²⁶, incluidos los psicosociales, o autogestionar su tiempo de trabajo para poder conciliar sus obligaciones laborales con su vida privada, entre otros. La clave del éxito de la formación para los teletrabajadores depende de que se integre realmente en sus actividades laborales, tanto la formación técnica para la función como la formación en cuestiones «intangibles o inmateriales»²⁷.

Ahora bien, si hasta aquí se ha destacado la relevancia de facilitar la mejora de la competencia profesional a las personas que trabajan a distancia, atendiendo a sus necesidades laborales de toda índole, no cabe olvidar que los trabajadores que ostentan cargos de responsabilidad también deberían recibir formación²⁸, incluso aunque estos no teletrabajen, pues deberán comprender las capacidades que van a necesitar y las dificultades que van a afrontar sus subordinados durante el proceso de adaptación. Asimismo, si, como consecuencia del cargo que ocupa, gestiona personas en régimen de teletrabajo, probablemente deba adquirir ciertas competencias específicas de su puesto de trabajo²⁹. Esta afirmación sería extensible, también, a las personas que ejerzan como tutoras de una persona trabajadora que preste servicios a distancia bajo un contrato formativo.

En la línea planteada, el ítem 10 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) ya sugería que el supervisor adquiriera formación en materia de teletrabajo: «el supervisor de los teletrabajadores y sus colegas

²⁶ Piénsese, por ejemplo, en el tratamiento de datos personales (sobre todo, los de los usuarios o clientes) o en el mayor riesgo de ciberacoso o hiperconexión.

²⁷ El término “capacidades materiales” ha sido usado para referirse a las competencias técnicas informáticas (*hard skills*) y el de “capacidades inmateriales” para las competencias personales (*soft skills*) por F. PÉREZ DE LOS COBOS, J. THIBAUT ARANDA, *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 64-65.

²⁸ Si bien a partir de una redacción genérica, hay convenios colectivos que incentivan la formación de los teletrabajadores y de sus responsables directos. Así, se dispone que «el teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación» (Anexo V, apartado d), [III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española](#), 22 diciembre 2020).

²⁹ Tales como el «control a través de resultados en sustitución del control a través de la observación, mejora de las capacidades para el establecimiento de pautas de rendimiento, feedback sobre el rendimiento de los teletrabajadores, gestión de promoción de los teletrabajadores o mantenimiento del contacto entre el teletrabajador y las redes sociales y de información de la oficina» (J.M. DE HARO GARCÍA, *Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores*, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1998, n. 1, p. 95).

directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión»³⁰; sin embargo, la LTD no hace ninguna previsión en tal sentido. La OIT se ha manifestado en la misma dirección, acerca de la necesidad de formar también a los trabajadores que dirigen equipos³¹, siendo «evidente que el trabajo únicamente se podrá desarrollar correctamente a distancia si existe una dirección que pone los canales y formación apropiada para sus trabajadores»³². En este sentido podría servir de inspiración el art. 101.2.c LOFP, que, si bien va dirigido exclusivamente a los orientadores profesionales, sugiere que se les faciliten aquellas «competencias digitales que les habiliten para utilizar herramientas de evaluación, comunicarse a distancia con las personas usuarias, fomentar el aprendizaje colaborativo e individual y facilitar información sobre el modo en que las personas usuarias pueden mejorar sus propias competencias digitales».

En fin, por similares razones, tanto las personas empleadoras³³ como quienes ejerzan las funciones de delegados de prevención³⁴ deberían formarse igualmente en materia del teletrabajo. Incluso sería recomendable que los familiares de la persona teletrabajadora, principalmente aquellos que conviven con ella, no solo se vean protegidos en virtud de la formación asumida por la persona teletrabajadora³⁵, sino que también reciban información y/o formación acerca de la dimensión espacio-temporal de la prestación laboral, los riesgos y el modo de reducir – o fomentar, en su caso

³⁰ Vid. L.F DE CASTRO MEJUTO, *La formación y promoción profesional en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, 2015, pp. 95-96.

³¹ Vid. OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, 2020, p. 17.

³² I. MARÍN MORAL, *El derecho a la formación en el trabajo a distancia*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, p. 2 del extracto. Cfr. también nota 24.

³³ En este sentido, doctrinalmente se ha planteado, como propuesta de *lege ferenda*, la posibilidad de exigir legalmente, para la puesta en práctica del trabajo a distancia, la previa formación de la persona empleadora, acompañada de la imposición de una sanción a aquellas que procedan a la implantación del teletrabajo sin haberse formado con anterioridad, justificando que solo así se aseguraría la toma de conciencia respecto de las repercusiones y riesgos de tal régimen. Vid. B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 429. En relación con la desconexión digital y subrayando la idoneidad del convenio colectivo a estos efectos: J.A ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO, *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata*, en *Labos*, 2020, n. 2, pp. 65, 72, 73 y 86.

³⁴ Considérese el papel reservado a esta figura preventiva y la probabilidad de que deba enfrentarse a tales retos, bien directamente, bien indirectamente, por contar la empresa con alguna persona que trabaja a distancia.

³⁵ Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 281.

– ciertas interrupciones³⁶.

3. El teletrabajo como “nueva” forma de organización del trabajo

La propagación y evolución de la tecnología ha conseguido mudar las modalidades de prestación de trabajo consideradas “clásicas”, tales como el trabajo presencial o a domicilio, modificando los conceptos de tiempo y lugar en los que se desarrolla el trabajo y alterando los medios, recursos y competencias requeridos para trabajar, como se ha demostrado en el epígrafe anterior. Conviene, pues, presentar y repasar la evolución reciente de la normativa sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo en España.

3.1. Una evolución de la figura del trabajo a distancia y del teletrabajo en el Derecho internacional, europeo y nacional

Son pocos los Convenios y Recomendaciones de la OIT que versan sobre el trabajo a domicilio o a distancia, y, aunque sí sea tema de frecuente debate por la Organización, no existe ningún Convenio específico sobre teletrabajo³⁷.

En cuanto al trabajo a domicilio, destacan el Convenio n. 177 y la Recomendación n. 184 que, pese a datar de 1996 y haber sido una de las Convenciones más debatidas, España no ha ratificado hasta el 25 de mayo de 2022. Además, dicho Convenio no está adaptado a la realidad del teletrabajo; de hecho, ni siquiera contempla mención alguna a las nuevas TIC.

En el plano europeo, desde el año 2002, el AMET define el teletrabajo como «una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular». Sin duda, la publicación del AMET puso en valor la importancia del teletrabajo en las relaciones laborales, fijando un marco general a escala europea para su posterior introducción a escala nacional, constituyendo la principal referencia comunitaria acerca del teletrabajo³⁸. Con todo, debe tenerse en cuenta que se trata de un concepto amplio, definido hace ya más de dos

³⁶ *Vid.* J.M. DE HARO GARCÍA, *op. cit.*, p. 95.

³⁷ Véase H. VILLASMIL, C. BUENO, G. MONTI, *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Nota informativa OIT, 2021.

³⁸ *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 142-147.

décadas y que la relación de trabajo a la que se refiere ha evolucionado mucho desde entonces, quedando, por lo tanto, desactualizado. En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo pide, expresamente, a los interlocutores sociales de los Estados miembros que negocien o actualicen los convenios de teletrabajo³⁹.

En el plano nacional, el AMET se ha incorporado al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003. Asimismo, con ocasión de la Reforma Laboral de 2012, a través del art. 6 del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se modificó el art. 13 ET 1995⁴⁰, pasando a intitularse *Trabajo a distancia*, en lugar de *Contrato de trabajo a domicilio*, y reforzando algunos derechos de estos trabajadores, entre ellos los formativos⁴¹; en cualquier caso, sin llegar a mencionar el teletrabajo⁴².

Más tarde, como se sabe, en el año de 2019, el mundo comenzó a sufrir la crisis sanitaria de la Covid-19 y, entre otras muchas consecuencias, resurgió el interés por el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios. Hasta el año de 2020 no había expresa previsión normativa del teletrabajo, tan solo del trabajo a distancia para el trabajador por cuenta ajena. De hecho, ni siquiera el art. 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, que estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, lo llegaba a mencionar. Así, no fue hasta la aprobación del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuando, por fin, se ofreció una definición legal del término. Días más tarde, se publicaría 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 fin, frente a esta regulación “de crisis”, posteriormente se

³⁹ [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»](#) (2021/C 220/01).

⁴⁰ RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴¹ Así lo apunta F. FITA ORTEGA, [El Real Decreto-ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?](#), en *Temas Laborales*, 2021, n. 156, p. 131.

⁴² Pese a la ausencia del teletrabajo en la legislación, algunas empresas dieron el primer paso e implementaron esta forma de organización, como la empresa Repsol, que ha elaborado [El libro blanco del Teletrabajo en Repsol](#), con un programa piloto para implementación del teletrabajo. Véase la *Rueda del Programa de Teletrabajo en Repsol*, [ibidem](#), p. 113.

promulgaría la LTD, con el objetivo de establecer una legislación autosuficiente para el teletrabajo. En ese sentido, el art. 13 ET ha sido nuevamente modificado, vaciando casi por completo su contenido, puesto que se limita a remitir a la mencionada LTD, que procede del mencionado RD-Ley 28/2020. El legislador define, en el segundo artículo de la norma legal, la especie de trabajo a distancia que constituye el teletrabajo, definiendo el trabajo a distancia como una «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular», y el teletrabajo como «aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». Así pues, como señala la Audiencia Nacional, el trabajo a distancia «es un genuino y específico contrato de trabajo», calificado como subespecie por la LTD y que «va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del art. 1 ET»⁴³.

En lo que respecta al teletrabajo, doctrinalmente se destacan tres elementos definidores del concepto, que lo diferencian del trabajo a distancia y que deben ocurrir simultáneamente⁴⁴: el cambio territorial (lejos del empleador), el tecnológico (con la utilización de TIC) y el organizativo (debe ocurrir un cambio en el modelo organizativo del trabajo). Estas tres características deberían servir para diferenciar el teletrabajo respecto de otras modalidades de trabajo, como la del trabajo a distancia.

Para concluir, se coincide con Rodríguez-Piñero Royo y Todolí Signes cuando clasifican la normativa específica del teletrabajo como «una norma entre dos mundos», en el sentido de que se encuentra en «una zona de intersección entre el Derecho Digital y el Derecho del Trabajo», así como también al destacar que Derecho Digital del Trabajo ha sido uno de los desarrollos más importantes producidos en el presente siglo en materia laboral y su contenido no encaja, necesariamente, en las divisiones tradicionales de trabajo⁴⁵.

⁴³ SAN 12 septiembre 2022 (rec. 204/2022).

⁴⁴ Cfr. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*; F. PÉREZ DE LOS COBOS, J. THIBAUT ARANDA, *op. cit.*, p. 17.

⁴⁵ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES, *Presentación: una norma entre dos mundos*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021, p. 21.

3.2. Y el teletrabajo... ¿ha venido para quedarse?

Conforme muestran las estadísticas, desde la pandemia de la Covid-19 hubo una creciente consolidación de esta nueva realidad de trabajo, posicionándose la doctrina en el sentido de que el teletrabajo ha venido para quedarse⁴⁶. Ahora bien, en un escenario postpandemia, debemos preguntarnos cómo y en qué medida.

Son muchos los estudios que demuestran el incremento del teletrabajo en empresas y sectores, comparado con la situación previa a la pandemia, pero que, lógicamente, se ha reducido cuando se compara con los picos más elevados durante el confinamiento. Según datos oficiales de Eurostat y del INE⁴⁷, en 2019, destacaban con el mayor porcentaje de teletrabajadores en la Unión Europea países como Países Bajos, con un 14%, Finlandia, con un 13,3%, y Luxemburgo, con un 11%; porcentajes muy superiores al de España e Italia, que contaban con cerca del 4,8%, situándose entre los índices más bajos de Europa.

En España, los datos obtenidos a través de la *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares. Año 2022* indican que el 33,6% de las personas entre 16 y 74 años han teletrabajado on-line todos los días, mientras que el 26,1% lo ha hecho en formato mixto, entre tres y cuatro días a la semana. Un informe de la Comunidad Valenciana, del mismo año, ha demostrado que casi el 60% de los encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo y el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Se ha observado un gran incremento después de marzo de 2020, inicio de la pandemia, en el cual solo un 8,7% de los individuos habían empezado a teletrabajar antes de 2010, mientras que el 65,7% de ellos lo ha hecho entre marzo de 2020 y 2022⁴⁸.

La pandemia ha dejado cambios significativos en las relaciones laborales y, pese a haber disminuido el porcentaje de teletrabajo, la caída se

⁴⁶ En este sentido, J. THIBAUT ARANDA, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra. 12, p. 1; J. CRUZ VILLALÓN, *Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2021, n. 11, p. 34; T. SALA FRANCO (dir.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 13.

⁴⁷ INE, *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*, Cifras INE, 2020, n. 2.

⁴⁸ Véanse los gráficos en J.M. PEIRÓ, A. TODOLÍ (dirs.), *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022*, LABORA, 2022, pp. 52 y 54.

ha estabilizado⁴⁹ y continúa siendo una modalidad muy utilizada⁵⁰. En conclusión, el teletrabajo ha llegado para quedarse, pero ya en un contexto muy diferente al de la realidad vivida durante el período de la pandemia. Por lo tanto, merecen ser revisados diversos aspectos de su regulación actual. Entre ellos, desde luego, el relativo a la formación de la persona teletrabajadora.

3.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Se puede decir que el teletrabajo presenta dos caras⁵¹: una positiva, pues presenta indudables ventajas; y otra negativa, debido a ciertos inconvenientes – no insalvables – inherentes a esta modalidad de prestación de servicios o incluso a efectos perversos derivados de la mala gestión de otros aspectos⁵², que, bien tratados, podrían considerarse beneficiosos. Tanto los beneficios como los inconvenientes de este modelo de organización pueden analizarse desde una triple perspectiva: la de las personas trabajadoras, la de sus empleadoras y la de la sociedad en su conjunto⁵³.

Desde la perspectiva de los teletrabajadores, se puede resaltar como principales ventajas la evidente reducción del tiempo y costes invertidos en los desplazamientos al centro de trabajo, lo cual podrá favorecer la

⁴⁹ Se ha constatado «una disminución progresiva del teletrabajo [...] desde un máximo de 1,6 millones de personas, coincidiendo con la tercera ola [de la pandemia], hasta estabilizarse en algo más de un millón de personas en el último trimestre de 2021» (J.M. PEIRÓ, A. TODOLÍ (dirs.), *op. cit.*, p. 8).

⁵⁰ OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, cit. En el mismo sentido, V. DI MARTINO, *Telelavoro. La nuova onda*, en *Economia & Lavoro*, 2020, n. 2, p. 162 ss.

⁵¹ Puede ser «una bendición o un problema, dependiendo de cómo lo abordes y lo manejes» (V. DI MARTINO, *op. cit.*, p. 164).

⁵² Que podría «contradecir la profecía del teletrabajo como una figura que en muchos aspectos también parecerá más evolucionada» (L. GAETA, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1995, n. 68, p. 549).

⁵³ Coinciden en esta línea E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Buenas y/o “malas” prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, Laborum, 2014; Á. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo*, en T. SALA FRANCO (dir.), *op. cit.*, pp. 27-37; R. GALLARDO MOYA, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, *Ibidem*, 1998, p. 50 ss.; A. VILLALBA SÁNCHEZ, *Teletrabajo y responsabilidad social empresarial*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *op. cit.*, p. 76 ss. Los puntos mencionados en este apartado también son resultados de encuestas y estadísticas realizadas por el INE, Eurofound y OIT.

conciliación del trabajo con otras obligaciones familiares o personales, así como evitar el estrés producido por el tráfico y, en definitiva, una mejor disposición al iniciar la jornada laboral. Asimismo, en principio, la probabilidad de encontrar un – mejor – empleo aumenta en la medida que se amplía considerablemente la zona geográfica de búsqueda, aunque también será mayor el número de personas que optan a un determinado puesto de trabajo. La doctrina ha subrayado, igualmente, el mayor riesgo de incidencia del trabajo precario o marginal⁵⁴ y los problemas de representación sindical que plantea el teletrabajo⁵⁵.

Pues bien, las ventajas manifestadas han sido refrendadas por la encuesta realizada por el INE sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares en 2021⁵⁶, según la cual las principales ventajas del teletrabajo son la de evitar desplazamientos (95,4%), la gestión propia del tiempo de trabajo (87,3%) y conciliación con la vida familiar/personal (87,2%), el aprovechamiento/ahorro de tiempo (86,6%), seguido de la comodidad de trabajar en el hogar (77,7%), así como el ahorro de dinero (68,7%).

En contrapartida, sin una efectiva formación profesional, se advierte la dificultad de gestionar muchos de los beneficios listados. Ello puede llevar, debido a la disolución del concepto de tiempo de trabajo y de descanso⁵⁷, a asumir una doble y simultánea carga de trabajo, mayor adición al trabajo, hiperconectividad, fatiga informática, sensación de aislamiento por parte del trabajador con motivo de la reducción de relaciones personales y la dificultad de trabajar en equipo, inseguridad con relación a perspectivas de promoción, aumento del índice de enfermedades y riesgos psicosociales⁵⁸, o las dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, la ausencia de un espacio propio o de condiciones

⁵⁴ Vid. R. ANTUNES, G. GUIMARÃES FELICIANO, O. KROST, *O tempo de atividade e o teletrabalho no relatório do grupo de altos estudos do trabalho (GAET): de museu e novidades*, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, 2022, n. 34, p. 202.

⁵⁵ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, p. 867.

⁵⁶ Los números reflejan el total nacional basado en personas ocupadas que han teletrabajado de 16 a 74 años. Vid. INE, *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*, en www.ine.es, 2 octubre 2022.

⁵⁷ En el mismo sentido, J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017, pp. 22-23.

⁵⁸ En cuanto a los riesgos psicosociales en el teletrabajo, puede consultarse T. CORRÊA GOMES CARDIM, *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *esta Revista*, 2023, n. 1.

ergonómicas adecuadas para teletrabajar⁵⁹.

En relación con este último aspecto, en una encuesta relativa a las causas por las cuales algunas personas no han teletrabajado, aunque su trabajo les permitiría teletrabajar, el 10,8% alegaban como motivo el hecho de que su domicilio no estaba adecuado para el teletrabajo⁶⁰. Por su parte, el 15,5% porque la empresa no dispone de los medios tecnológicos suficientes. Mientras tanto, como se adelantaba, quienes sí han teletrabajado respondieron en la citada encuesta realizada por el INE que las principales desventajas del teletrabajo son la falta de contacto social con compañeros (82,2%), la ausencia de desconexión (60,8%), la sobrecarga laboral (47%), la peor organización y coordinación del teletrabajo (29,5%), la falta de recursos técnicos (28,8%) y la incomodidad de trabajar desde el hogar (24%).

Desde la óptica empresarial, las principales ventajas se concentran en la considerable reducción de costes, la mayor flexibilidad en la organización interna y la reducción del absentismo y los retrasos por parte de los empleados, permitiendo a la empresa obtener un mejor nivel de rendimiento con la eliminación de tiempos muertos, el mantenimiento de las actividades de la empresa en tiempos de pandemia o en zonas con amenazas⁶¹. Asimismo, el teletrabajo ha significado importantes oportunidades de expansión empresarial.

Sin embargo, desde la otra cara de la moneda, se destaca la necesidad de cierta inversión inicial en instrumentos tecnológicos, que ciertas empresas no pueden soportar. También es motivo de queja la mayor dificultad de control y supervisión de las actividades o las brechas de seguridad y confidencialidad de la información y protección de datos. Como veremos más adelante, muchos de estos riesgos pueden ser evitados o disminuidos con la debida formación profesional de ambas partes de la relación laboral.

⁵⁹ En 2019, el 58,5% de las personas entre 20 y 64 años residían en una vivienda en la que existía al menos un espacio adecuado para teletrabajar, frente al 41,5% que no disponía de tal espacio. *Vid.* RANDSTAD RESEARCH, *Informe teletrabajo en España. 2021*, 2021, p. 51.

⁶⁰ *Vid.* INE, *Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Teletrabajo*, en www.ine.es, 2021.

⁶¹ En determinadas zonas en que existe una cierta tensión y amenaza, como, por ejemplo, terrorista o contra la salud pública, el teletrabajo viene como la principal modalidad laboral para reducción de tales riesgos. «Los ataques terroristas del 11 de septiembre contra el World Trade Center y el Pentágono, y las amenazas de ántrax que siguieron, han renovado el interés en el teletrabajo por parte de tanto los empleadores como los empleados. Algunas empresas ahora quieren menos centralización son cada vez más receptivos a las solicitudes de teletrabajo» (E.E. POTTER, *Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society*, en *Journal of Labor Research*, 2003, vol. 24, n. 1, p. 73).

Más allá de los sujetos implicados en la relación laboral, la sociedad en general también se ve afectada por la implementación del teletrabajo. Así, se ha notado la mejora del acceso al mercado laboral de ciertos colectivos vulnerables, la disminución del tráfico en grandes ciudades y, consecuentemente, de la contaminación ambiental, o la repoblación de zonas periféricas y el desarrollo de áreas rurales⁶². En este último sentido, se han puesto en marcha algunos planes para el desarrollo de la tecnología como el Plan [España digital 2026](#) y, en ese marco, debe universalizarse el acceso a internet⁶³.

4. Puntos de encuentro entre el teletrabajo y la formación profesional: análisis de su régimen jurídico

Tras la contextualización socio-jurídica planteada en las anteriores páginas, es el momento de profundizar en el análisis jurídico de aquellas parcelas de la regulación del trabajo a distancia donde el elemento formativo puede tener una incidencia significativa. El examen se centra en las reglas de ejecución a distancia de los contratos formativos (primer apartado) y en la naturaleza jurídica de las acciones formativas previstas legalmente a favor de quienes prestan servicios por cuenta ajena y a distancia (segundo apartado).

4.1. Los contratos formativos y su ejecución a distancia

Tal y como reza la exposición de motivos de la LTD, debido a la causa mixta de los contratos formativos, resulta pertinente establecer ciertos límites en su regulación jurídica, con la finalidad de garantizar el cumplimiento real de su objeto⁶⁴. Como se señala en el propio preámbulo, de partida ya son varias las restricciones que operan sobre otros aspectos del régimen jurídico de tales modalidades contractuales. Sin duda, se está

⁶² J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Tecnos, 2022, pp. 27-29.

⁶³ Art. 81, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y DA 30ª de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, sobre universalización del acceso a internet a una velocidad mínima de 100 Mbit por segundo.

⁶⁴ Véase el art. 11, apartados 1, 2 y 3, f, ET.

refiriendo a, por ejemplo, la exigencia de forma escrita⁶⁵, la legitimación de los convenios colectivos sectoriales para «determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo»⁶⁶, o la prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de fuerza mayor⁶⁷. Asimismo, cabe destacar otras prohibiciones específicas que aplican exclusivamente al contrato de formación en alternancia, tales como la de prestar servicios a turnos, en horario nocturno⁶⁸, o realizar horas complementarias⁶⁹.

4.1.1. La limitación del porcentaje de jornada del contrato formativo en régimen de trabajo a distancia: configuración legal y posibles modulaciones por normas convencionales

A pesar de que la Exposición de motivos de la LTD señala la necesidad de abordar, con las debidas «cautelos y limitaciones» (en plural), el acceso al trabajo a distancia por parte de las personas con contratos formativos, lo cierto es que, a lo largo del texto legal, solo se advierte una medida dirigida, singularmente, a prevenir el incumplimiento del objeto formativo de contrato. En efecto, esta se encuentra regulada en el art. 3 LTD (complementado, como se verá, por la DA 1ª) y consiste, a grandes rasgos, en admitir la posibilidad de celebrar un acuerdo de trabajo a distancia en el marco de los contratos formativos, pero garantizando que, al menos, la mitad de la jornada de trabajo prestada se ejecute de manera presencial. Regla que resultará igualmente aplicable a los contratos de trabajo – cualquiera que sea la modalidad contractual elegida – celebrados con personas menores de edad, dada su vulnerabilidad y especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización, pero, como también prevé el preámbulo de la norma, debido a sus particulares necesidades de descanso y de formación.

De la redacción del escueto párrafo que constituye la regulación del mencionado art. 3 debe, asimismo, subrayarse la coletilla final: «sin perjuicio

⁶⁵ Como se sabe, la forma escrita resulta exigible – en virtud del art. 8.2 ET – ante cualquier contrato formativo y/o a distancia, pero en el art. 11.4.b ET se añade la obligación de incluir o adjuntar el/los convenio/s de cooperación y el plan formativo individual.

⁶⁶ Art. 11.4.e ET.

⁶⁷ Art. 11, apartados 2.ª y 3.ª, ET.

⁶⁸ Art. 11.2.ª ET, salvo que «las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad».

⁶⁹ Art. 11.2.ª ET.

del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos». En particular, dado que el precepto afecta (citando literalmente) a los «contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje», antes de entrar a valorar la repercusión de esta excepción, debe aclararse a qué contratos se refiere por «estos últimos». Y la solución entendemos que no pasa por aplicar dicha excepción a «los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje» – entendiendo, así, por «estos últimos» a los «contratos formativos» – sino aplicándola, exclusivamente, a los contratos para la formación y el aprendizaje, ya que en el proyecto formativo de los contratos en prácticas no debe comprometerse una determinada formación teórica (que se presume que la persona trabajadora posee, al acreditar la titulación necesaria para su celebración *ex art. 11.3.a ET*), sino el modo en el que va a poner en práctica dichos conocimientos teóricos.

En definitiva, según lo indicado en la reseñada frase final, parece que el límite de jornada a distancia, referido al contrato de formación en alternancia⁷⁰, solo se aplica a la jornada de trabajo efectivo⁷¹, habilitándose la posibilidad de que la formación teórica se desarrolle completamente en modalidad virtual⁷², si a ello no se opone el convenio colectivo, el convenio de colaboración ni el plan formativo individual.

Especial mención merece el amplio margen de maniobra que se reserva a los convenios o acuerdos colectivos – no así a la autonomía individual – en lo que concierne al establecimiento de un porcentaje “diferente” – al previsto en la LTD – de trabajo presencial en los contratos formativos, excepto cuando se “celebren” con menores de edad⁷³, pues, en tales casos, debe respetarse lo dispuesto en el art. 3 LTD⁷⁴. Es decir, salvada esta excepción, las partes negociadoras están legitimadas para mantener,

⁷⁰ Denominación que acoge el contrato para la formación y el aprendizaje tras la modificación de su régimen jurídico operada en virtud del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

⁷¹ Que, durante el primer y segundo año respectivamente, no podrá ser superior al 65% ni al 85% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

⁷² Arts. 11.2.f ET y 17, RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

⁷³ A nuestro juicio, la posibilidad de modificar ese porcentaje no se debería haber condicionado al momento de la “celebración” del contrato, sino a la edad que efectivamente ostente la persona trabajadora, ya que esta podría ser menor de edad al iniciar la relación laboral y alcanzar la mayoría de edad estando vigente el contrato.

⁷⁴ DA 1ª.2 LTD.

ampliar o reducir la proporción de jornada mínima a prestar en modalidad presencial.

Habría que recordar que si dicho porcentaje superase el 75% conllevaría la pérdida del carácter “regular” del trabajo a distancia y, de conformidad con el art. 1 LTD, no resultaría de aplicación esta norma. Sin embargo, la DA 1ª LTD reconoce, asimismo, a las partes negociadoras la facultad de fijar «un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral». Esta doble posibilidad, y en especial aquella que admite la reducción del periodo de referencia, debe valorarse positivamente desde la perspectiva de los contratos formativos, puesto que un periodo de referencia de tres meses para valorar los porcentajes de jornada presencial y a distancia puede resultar excesivo y contrario a los objetivos formativos, pues permitiría que la persona *aprendiz* permaneciese durante un largo periodo sin aparecer presencialmente por el centro de trabajo⁷⁵.

4.1.2. El restringido concepto de “contrato formativo” y la extensión de la garantía a las becas o prácticas no laborales

Nótese que la LTD, sin llegar a citar en ningún momento el art. 11 ET, no permite alcanzar conclusión distinta a la de que, a los efectos de la norma básica sobre trabajo a distancia, en el concepto de “contratos formativos” (así se denominan en el Preámbulo) únicamente caben las dos modalidades contractuales reguladas en aquel precepto, porque el art. 3 LTD se refiere a los “contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje”; en su denominación actual, “contrato para la obtención de la práctica profesional” y “contrato de formación en alternancia”.

Tan cierto parece, que la doctrina ni siquiera ha planteado el debate acerca de si la referencia a los “contratos formativos” debería haber acogido otras modalidades cuyo objeto también fuese mixto – de trabajo y formación – como, por ejemplo, el contrato para la formación de residentes especialistas en ciencias de la salud⁷⁶ o el contrato predoctoral⁷⁷. Así pues,

⁷⁵ Riesgo advertido por M.A. GARCÍA RUBIO, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 70.

⁷⁶ Véase, en particular, el art. 4 del RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

⁷⁷ RD 103/2019, de 1º de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal

cabría entender que la presumible madurez (derivada, no tanto de la edad, que también, sino sobre todo del nivel formativo) de la persona trabajadora, así como el resto de las especialidades que caracterizan el desarrollo y la regulación de dichas relaciones laborales, hacen decaer la oportunidad de aplicar a las mismas las garantías previstas en la LTD para los contratos formativos.

En nuestra opinión, habida cuenta de las notables diferencias que presentan las dos primeras modalidades de contrato – las del art. 11 ET – respecto de las dos segundas, y considerando que el porcentaje de jornada a realizar en formato de trabajo a distancia podría limitarse en virtud de otras normas legales o convencionales (y en el propio acuerdo de trabajo a distancia), si las circunstancias de la prestación laboral así lo requirieran o recomendaran, entendemos acertado que la regla contenida en el art. 3 LTD no alcance a aquellos contratos cuyo objeto, aun presentando un cariz formativo, no corra peligro, *a priori*, por el hecho de desempeñarse lejos del centro de trabajo en un porcentaje superior al 50% de su jornada.

En fin, dentro de este ámbito de modalidades contractuales con vinculación formativa, recuérdese que las previsiones legales contenidas en la LTD no resultan de aplicación automática a las becas o a los contratos de prácticas – curriculares o extracurriculares – que carezcan de naturaleza laboral. La posibilidad de realizar ese proceso formativo a distancia dependerá principalmente de lo acordado en el convenio de prácticas, sin perjuicio de que, por razones de coherencia normativa, sea aconsejable la regulación legal de este aspecto imponiendo un porcentaje máximo de trabajo a distancia en idénticos o similares términos a los empleados en la LTD, pudiéndose aprovechar la ocasión de una futura aprobación del popularmente denominado *Estatuto del Becario*⁷⁸.

4.1.3. La figura de la persona tutora

Subrayada la dicotomía respecto al concepto de contrato formativo,

Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF). Sobre el carácter formativo del contrato predoctoral, *cfr.* la STS 903/2020, de 13 de octubre, y su análisis en Ó. REQUENA MONTES, *Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 240.

⁷⁸ Un análisis del borrador del texto normativo – no publicado – en Ó. REQUENA MONTES, *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: análisis del nonato 'Estatuto del Becario'*, en NET21, 2023, n. 14. Sobre los motivos para confiar en su próxima publicación, E. ROJO TORRECILLA, *Empleo y jóvenes (Ponencia. Seminario Internacional, Ourense 15 y 16 de junio)*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 19 junio 2023.

procede ahora examinar uno de los elementos más relevantes a efectos tanto de respetar el objeto de cualquier contrato formativo como de que el aprendizaje teórico/práctico del estudiante/trabajador durante su estancia en la empresa sea óptimo. Efectivamente, esta persona debe contar durante los periodos de formación en la empresa con la supervisión y ayuda de una persona tutora de la propia institución o empresa⁷⁹ y, en función del tipo de contrato formativo⁸⁰, también de otra persona tutora – académica – en el centro de formación, las cuales deben coordinarse a tal efecto⁸¹.

La figura del tutor pasa desapercibida en la normativa sobre el trabajo a distancia, hasta el punto de que, únicamente en la Exposición de motivos de la LTD, apenas se recuerda que los contratos formativos deben desarrollarse «bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa». No se entra, pues, en si la persona tutora puede trabajar a distancia – no hay objeción legal – ni tampoco se fija un porcentaje mínimo de trabajo presencial, de modo que si la persona tutora teletrabajase un alto porcentaje de su jornada – y, aun así, fuese declarada apta para ejercer las funciones correspondientes – debería ofrecérsele formación específica, pudiendo resultar de utilidad la diseñada para quienes se encargan de la gestión del teletrabajo. Ni el previsto desarrollo reglamentario⁸², ni la negociación colectiva parece que vayan a resolver estas particulares cuestiones, por lo que deberán valorarse caso por caso, comprobando si su falta de presencia regular en la empresa compromete los objetivos de aprendizaje de la persona a tutorizar. De ser así, se deberá elegir a otro/a compañero/a para realizar esas funciones – si cuenta con la formación o experiencia adecuada⁸³ – y, de no haberlo/a, buscar alguna otra solución alternativa o, en fin, rechazar la incorporación de la persona a formar.

⁷⁹ Como sucede, entre otros, en el contrato para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3.f ET) o en el contrato predoctoral (art. 12.é EPIPF).

⁸⁰ Así lo requiere el contrato de formación en alternancia (art. 11.2.d ET), como también es preceptivo, por ejemplo, en los acuerdos de prácticas académicas externas, ya sean curriculares o extracurriculares (en el ámbito universitario, véase el art. 10.1 del RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios).

⁸¹ Arts. 57.3.g, 60 y 61 LOFP y 11.2.d ET.

⁸² Aunque se trata de una lista abierta y no exhaustiva, en materia de tutorización el art. 11.4.i ET solo llama a desarrollo reglamentario para determinar el número de personas en formación por tutor o tutora.

⁸³ Arts. 11.2.d y 11.3.f ET y 61.4 LOFP.

4.2. La formación profesional permanente: antes y durante el trabajo a distancia

A continuación, se abordarán las intersecciones entre la regulación del trabajo a distancia y la formación como condición laboral, especialmente como derecho de la persona trabajadora, pero también como deber. Interesa, especialmente, examinar el régimen jurídico de la formación que se requiera como consecuencia de la ejecución del trabajo a distancia, comparando la regulación específica contenida en la LTD con la aplicable, con carácter general, a todos los trabajadores por cuenta ajena.

4.2.1. Una cuestión previa: el elemento formativo, ausente en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia, cuya regulación básica se contempla entre los arts. 5 y 8 LTD, constituye el documento básico en el que las partes concretan el modo en el que se desarrollará la prestación de servicios a distancia. Por lo que aquí respecta, en primer lugar, cabe subrayar que el contenido mínimo legal de dicho acuerdo no contempla ningún aspecto relativo a la formación de la persona trabajadora (art. 7 LTD). Quizá, realmente, teniendo en cuenta la aplicabilidad del marco normativo legal aplicable (*vid. infra*), no sea necesaria su inclusión dentro de ese clausulado mínimo, pero lo cierto es que, por una u otra razón o necesidad formativa, podría ser recomendable reflejar con precisión, si es posible, el número, contenido, duración y demás características de las acciones formativas a las que ambas partes se comprometen. Igualmente, aunque tampoco sería técnicamente necesario, desde una perspectiva preventiva podría estipularse una cláusula que viniese a recordar que, durante el período de duración del trabajo a distancia, a la persona trabajadora le serán asignadas las mismas o similares tareas que venía desempeñando y, en todo caso, correspondientes a su nivel de formación y categoría profesional⁸⁴. Recuérdese, en este punto, que «no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas [...] por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse»⁸⁵.

En relación con ello y habida cuenta de que la adaptación a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede presentar problemas

⁸⁴ Ejemplo de cláusula recogida en el modelo de *Pacto sobre trabajo a distancia*, disponible a modo de formulario en *Tirant Online* (TOL 8.104.705).

⁸⁵ *Cfr.* art. 4.2 LTD y STS 19 septiembre 2023 (rec. 260/2021).

de diversa naturaleza (entre ellos, la disposición de medios y funcionamiento de los mismos, garantía de seguridad en el tratamiento de datos personales o la propia falta de adaptación de la persona trabajadora), la regulación de esta concreta forma de prestación de servicios viene presidida por la nota de voluntariedad para ambas partes, pero el ejercicio de la reversibilidad se puede ver limitado por diversas cláusulas convencionales o pactadas en el acuerdo⁸⁶, como, por ejemplo, el establecimiento de un determinado preaviso en los términos del periodo de prueba que se haya acordado⁸⁷.

4.2.2. La formación de la persona que trabaja a distancia

Inspirada en el AMET⁸⁸, la LTD regula el derecho a la carrera profesional en la primera Sección del Capítulo III, sobre Derechos de las personas trabajadoras a distancia, dedicando el art. 9 a la regulación del derecho a la formación y el art. 10 al derecho a la promoción profesional.

A su vez, el art. 9 consta de dos apartados, reconociéndose, en cada uno de ellos, una dimensión diferente del derecho formativo. Así, el primer apartado formula un deber doble de las empresas, estando estas obligadas, en primer lugar, a «adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa»⁸⁹ y, en segundo lugar, en relación con estas acciones formativas, el deber de adecuar su desarrollo, «en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia», de lo que puede inferirse la llamada a las empresas a ofrecer

⁸⁶ Véase M. LÓPEZ BALAGUER, *Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, pp. 97-100 y 109 y doctrina y ejemplos allí citados.

⁸⁷ Así se prevé, por ejemplo, en el modelo de *Pacto sobre trabajo a distancia*, cit.: «se establece un período inicial de prueba por un tiempo de duración prudencial (2 meses) para valorar la oportunidad de acomodo del empleado al teletrabajo, pudiendo cualquiera de las partes desistir de la iniciativa con un preaviso de una semana de antelación».

⁸⁸ «La formación de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo» (AMET).

⁸⁹ Entre esas «medidas necesarias» para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas destacan los derechos específicos recogidos en el art. 23 ET, pero las facilidades no se agotan en ese precepto.

formación en modalidad on-line o, en su defecto, semipresencial⁹⁰. Por su parte, el segundo apartado del art. 9 LTD exige a la persona empleadora que garantice a sus trabajadores a distancia «la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas».

En resumen, mientras que el primero de los apartados reconoce una suerte de «derecho de acceso en condiciones de igualdad» a la formación, que incluiría el derecho de información (esto es, a ser notificado)⁹¹ respecto de las acciones formativas ofertadas y de acomodo, en la medida de lo posible, a las circunstancias en las que se está prestando servicios⁹², el segundo apartado requiere que la empresa se asegure de que la persona que trabaja a distancia tenga a su disposición la formación *necesaria* para que pueda desarrollar su actividad laboral correctamente⁹³. Un sector de la doctrina ha apuntado que «quizá hubiera sido recomendable que, junto con el requisito de la voluntariedad, la Ley requiriese la capacitación del asalariado para desempeñar sus tareas de esta forma, debiendo acreditar la

⁹⁰ Así lo entiende F. RAMOS MORAGUES, *Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, pp. 139-140. Sobre las bondades de la formación on-line, véase E. CARRIZOSA PRIETO, [Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red](#), en [esta Revista](#), 2018, n. 1, pp. 47-52. En cambio, también hay quien promueve que la persona que trabaja a distancia asista presencialmente a los cursos de formación: bien para evitar o reducir el riesgo de aislamiento (L.F. DE CASTRO MEJUTO, *op. cit.*, p. 99); bien considerando la mejor asimilación de conocimientos o competencias (J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185).

⁹¹ A pesar de que no se indique expresamente el deber de convocatoria, como lo hace el art. 46.3 ET a favor de los trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares, cabe deducir que ello encajaría entre las “medidas necesarias”, máxime si son convocados otros trabajadores, y especialmente si se ha convocado a todos los trabajadores presenciales.

⁹² Al respecto, cabría reflexionar, por ejemplo, sobre el alcance de este derecho en relación con la formación programada por las empresas. Es decir, ¿las empresas pueden exigir la asistencia presencial a una acción formativa diseñada por ella? La respuesta no es simple porque dependerá de muchos factores, tales como el motivo por el que se ha accedido al teletrabajo, la naturaleza jurídica de la acción formativa y las alternativas que tiene a su disposición la empresa para facilitar su seguimiento on-line. Por otro lado, en lo que respecta a la formación de oferta, ¿el teletrabajador puede negarse a realizar la acción formativa alegando que se ofrece exclusivamente en modalidad presencial? Una vez más, habrá que estar a las circunstancias concurrentes en cada caso.

⁹³ En coherencia con lo apuntado en este trabajo, por analogía y apoyándonos en el apartado 10 AMET, cabría extender esta obligación empresarial respecto de quien supervisa a los teletrabajadores y de «sus colegas directos», aunque estos no teletrabajen.

misma mediante la superación de algún tipo de evaluación»⁹⁴. En nuestra opinión, sin perjuicio de que esta cuestión pueda ser desarrollada por la negociación colectiva⁹⁵, el legislador parece presumir que tales comprobaciones se harán *de facto* antes de firmar el acuerdo, asumiendo en otro caso la persona empleadora su obligación (*ex arts. 19 y/o 23.1.d ET*) de ofrecer la formación necesaria para la adaptación al nuevo régimen de trabajo⁹⁶.

Efectivamente, a nuestro juicio, resulta inevitable vincular aquellas dos prerrogativas principales con el régimen jurídico previsto en el ET. Concretamente, por un lado, el art. 9.1 LTD (como manifestación del principio de igualdad y no discriminación, consagrado en los arts. 14 CE, 17 ET y 4 LTD, como también lo hacía el art. 13 ET, en su redacción previa a la publicación de la normativa específica sobre trabajo a distancia) exige a la empresa garantizar el trato “equivalente” al ofrecido a los trabajadores presenciales para que participen en acciones formativas. Como hemos apuntado (*vid. supra*), el debate doctrinal se ha ocupado de ofrecer argumentos a favor y en contra de la participación presencial de los trabajadores a distancia, pero, más allá de las bondades de una u otra modalidad de formación para estos trabajadores, debe señalarse que la voluntariedad, obligatoriedad o, incluso, prohibición (piénsese en un teletrabajador en situación de incapacidad temporal o sobre quien pesa una orden de alejamiento respecto de algún compañero o compañera) de asistir presencialmente dependerá, ciertamente, de muchos factores. Sin ánimo de exhaustividad, debería aclararse, en primer lugar, el carácter obligatorio o no la propia acción formativa. En función de la respuesta a la cuestión anterior, deberían valorarse las opciones de asistencia en la modalidad alternativa o mixta – atendiendo a las restantes circunstancias concurrentes – y las posibles diferencias en el grado de eficacia o aprovechamiento de ese curso formativo. Este último aspecto debe tenerse en cuenta, incluso, cuando sea factible técnicamente la presencia telemática de las personas

⁹⁴ B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 431.

⁹⁵ Como indica B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, p. 432, prácticamente la totalidad de convenios reconoce la formación como un derecho del teletrabajador, pero algunos dan un vuelco a esta concepción, imponiendo la obligación del trabajador de participar en este tipo de acciones. A modo de ejemplo anota el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone, en el [III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española](#) y en el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo.

⁹⁶ Otros autores consideran que «la empresa, amparada en la voluntariedad del trabajo a distancia, simplemente no contratará a quien no tiene la formación requerida en la oferta de trabajo, o no formalizará acuerdo de trabajo a distancia» (J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185).

teletrabajadoras en la formación impartida de manera presencial⁹⁷. Sea como fuere, lo que resulta meridiano es que, si la persona presta servicios en un régimen mixto (de trabajo presencial y a distancia) y acude presencialmente a una sesión formativa en un día u hora que no le correspondía trabajar en el centro de trabajo, dicho día de trabajo a distancia será recuperable⁹⁸.

Por último, dentro de este ejercicio de vinculación del art. 9.1 LTD con la norma estatutaria, lo cierto es que aquella regla recuerda a otras previsiones legales similares previstas a favor de colectivos de trabajadores con singularidades, como, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial o aquellos que están vinculados mediante contratos de duración determinada o contratos indefinidos fijos-discontinuos⁹⁹, que hacen un llamamiento a los convenios colectivos al fin de establecer medidas que faciliten su acceso efectivo a la formación profesional continua.

De otro lado, el art. 9.2 LTD conecta con el art. 23.1.d ET, que prevé, con carácter general, el derecho «a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo», como desarrollo directo del derecho a la formación profesional, reconocido en el art. 4.2.b ET.

Desde nuestro punto de vista, ninguna duda ofrece el encaje y la aplicación del régimen jurídico del art. 23.1.d ET al supuesto en el que «se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas», según reza el art. 9.2 LTD. Y, en esa línea, atendiendo a la coincidencia de los supuestos de hecho – presumiendo que, con independencia del momento en que se produzca, el mero paso a la modalidad de trabajo a distancia es, *a priori*, una modificación operada en el puesto de trabajo – la laxa redacción del derecho recogido en el art. 9.2 LTD debe completarse, también en ese caso, con las reglas aplicables a dicha “formación adaptativa”: esto es, «la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación» y «el tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo». En efecto, la extensión del art. 23.1.d ET (cuando no, como se verá, del art. 19.4) a los supuestos de trabajo a distancia de “carácter iniciático”¹⁰⁰ (por

⁹⁷ Deberá permitirse, cuando sea posible, la asistencia sincrónica del teletrabajador, para permitir su interacción. En su defecto, deberá facilitarse los materiales por el medio más idóneo. En esa línea, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *op. cit.*, p. 70.

⁹⁸ *Vid.* SAN 10 noviembre 2022 (proc. 269/2022). De otro modo, se estaría permitiendo una modificación unilateral de la jornada pactada.

⁹⁹ Arts. 12.4.f, 15.8 y 16.5 ET.

¹⁰⁰ En contra, calificando de ese modo al supuesto de hecho y negando la aplicabilidad del art. 23.1.d ET al mismo, J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS,

celebrarse una contratación inicial con acuerdo de trabajo a distancia anejo) resulta razonable, toda vez que, de una parte, la solución contraria podría poner en peor situación a los trabajadores a distancia respecto a los “clásicos”, por encontrarse con unas necesidades formativas que pueden ser, hasta cierto punto, similares a las que pudo enfrentarse un trabajador presencial cuando se incorporaron los primeros ordenadores en las empresas, y, en ese supuesto, no cabe duda de que se aplicaría el precepto estatutario. De otra parte, porque la alternativa de contratar a otra persona con la formación adecuada para teletrabajar siempre está abierta, pero sí, con todo y con ello, la persona empleadora prefiere que sea aquella que carece de la formación suficiente y así lo acuerdan ambas, deberá asumir las reglas previstas en el art. 23.1.d ET o, en su caso, las recogidas en el art. 19.4 ET. Desde luego, supuesto distinto será aquel en el que la empresa le ofrezca una formación que exceda de la *necesaria* para adaptarse a las modificaciones derivadas del teletrabajo, pues ese excedente formativo no seguirá las reglas de ninguno de los dos preceptos estatutarios citados.

En fin, podría discutirse si el término “operadas” choca con aquellas modificaciones pactadas (como lo será toda aquella derivada del acuerdo de trabajo a distancia) y, singularmente, cuando ese pacto se firme a instancia de la persona trabajadora¹⁰¹. En todo caso, parece claro que aquel término – operadas – no circunscribe el ámbito de aplicación del derecho a las modificaciones derivadas de una circunstancia objetiva ni de una decisión unilateral o arbitraria de la persona empleadora, por lo que no se aprecia argumento suficiente para deslindar ambas prerrogativas, despojando al supuesto específico del más favorable régimen del supuesto general¹⁰². En fin, baste, de momento, apuntar que cuando la formación inicial o exigida por cambios en los medios o tecnologías utilizadas sea necesaria por cuestiones de salud o seguridad laboral, el marco normativo a aplicar será el de la prevención de riesgos laborales, en especial el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), que se expresa en términos muy similares al art. 9.2 LTD (*vid. infra*).

Ahora bien, dada la vinculación del art. 23.1.d ET y el art. 52.b ET, regulador de la causa de extinción objetiva del contrato de trabajo «por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables», cabe

op. cit., p. 185.

¹⁰¹ *V.gr.*, en virtud de lo dispuesto en los arts. 23.1.a, 34.8 o 37.8 ET, siempre que se acredite suficientemente la necesidad de conciliación. Al respecto, puede verse la STSJ Castilla y León 53/2022, de 16 febrero.

¹⁰² *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 334.

preguntarse, de una parte, si la misma opera en el ámbito del trabajo a distancia, y, de otra parte, cómo afecta en todo esto el principio de voluntariedad que preside el acuerdo de trabajo a distancia. La respuesta a la primera pregunta debería ser, en principio, afirmativa, pues estos trabajadores deben ser tratados en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores presenciales¹⁰³, y no resultaría aplicable aquí la excepción recogida en el art. 39.3 ET, porque el trabajador no va a realizar, *a priori*, funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Sin embargo, el art. 5.2 LTD invierte el sentido de las reglas, al señalar que «las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo».

En cuanto a la segunda pregunta, y para concluir, cuando se discute sobre estos temas no cabe olvidar que el instituto de la voluntariedad y de la reversibilidad están muy presentes en la regulación del trabajo a distancia, de modo que algunas cuestiones pueden quedar moduladas por la amplia facultad empresarial de extinguir – o de no pactar – el acuerdo de trabajo a distancia, salvo que se den circunstancias excepcionales, como, por ejemplo, que dicha organización del trabajo sea consecuencia del ejercicio de algún derecho legal o convencional por parte de la persona empleada, en el hipotético caso de que vía negociación colectiva o en el propio acuerdo se haya limitado el derecho a la reversibilidad o, en fin, se haya pactado una duración del acuerdo considerablemente larga.

4.2.3. La formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito del trabajo a distancia y, en especial, en el teletrabajo

Como se ha podido comprobar, la redacción del art. 9.2 LTD se encuentra en clara sintonía con la formación exigida, con carácter general, cuando operan modificaciones en el puesto de trabajo (art. 23.1.d ET). Sin embargo, como también se ha apuntado, resulta sencillo encontrar serios paralelismos entre aquel precepto y los arts. 19.4 ET y 19.1 LPRL, expresando, este último, que «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación

¹⁰³ Aun con serias dudas sobre su eficacia, se podría esgrimir como argumento que la extinción *ex art.* 52.b ET por falta de adaptación a la prestación laboral a distancia colocaría en peor posición a estos respecto a los trabajadores presenciales y vulneraría lo dispuesto en el art. 4.1 LTD, pues supondría un perjuicio para su estabilidad en el empleo.

teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo»¹⁰⁴. Además, cuando se implante el teletrabajo, parece probable que se incorporarán nuevas tecnologías y/o algunos equipos de trabajo serán modificados o sustituidos por otros.

Así pues, más allá de que no se dude del carácter obligatorio de este tipo de acciones formativas también para la persona trabajadora¹⁰⁵ (de lo que cabría deducir su obligación de acudir, incluso, cuando se celebre exclusivamente de manera presencial¹⁰⁶, salvo que concurran circunstancias excepcionales), otra cuestión que despertará interés será la de la calificación de la naturaleza jurídica de las acciones formativas. Por un lado, porque en el ámbito del trabajo a distancia – y, en particular, del teletrabajo – parece relativamente sencillo vincular buena parte de las necesidades formativas con razones preventivas, bien de carácter técnico o digital (*hard skills*) (como pudieran ser los contenidos consistentes en técnicas de prevención de riesgos ante la exposición constante a pantallas de visualización de datos)¹⁰⁷, o bien de carácter transversal (*soft skills*), cuando, por ejemplo, se curse una acción formativa dirigida a conocer las técnicas de conciliación de la vida laboral y familiar durante el teletrabajo¹⁰⁸.

Por otro lado, porque, entre las posibles consecuencias de que se

¹⁰⁴ La negociación colectiva puede fijar los criterios de formación de los trabajadores a distancia en virtud de lo dispuesto en la DA 7ª del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, como ha apuntado M. ALEGRE NUENO, *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *op. cit.*, p. 236.

¹⁰⁵ Respecto a la formación en materia preventiva, así se recoge en el art. 19.4 ET.

¹⁰⁶ Sobre todo, teniendo en cuenta que cierta formación a distancia en materia de prevención de riesgos laborales parece tener más visos de declararse insuficiente: *v.gr.*, STSJ Castilla y León 31 octubre 2007 (rec. 1595/2007).

¹⁰⁷ En virtud de los arts. 3 y 5.3 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

¹⁰⁸ Adviértase que el art. 16.1 LTD requiere evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia considerando los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, prestando especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. Entrando más al detalle, se ha apuntado que, entre las acciones a realizar, se debería comprobar que la persona trabajadora dispone de un botiquín y de un extintor próximo a su lugar de trabajo, así como que dispone de los conocimientos sobre su uso. *Vid.* J. SEOANE NIEVES, *Teletrabajo en el sector público y salud laboral*, en J.R. FUENTES I GASÓ (ed.), *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 309.

entienda y encuadre de una forma (prevencionista y de carácter obligatorio) u otra (continua), destaca una por su importante repercusión económica, ya que el primer tipo de formación no sería bonificable mediante las cuotas a la formación profesional¹⁰⁹ y, en cambio, sí lo sería en el hipotético caso de que se pudiese llegar a demostrar que esa determinada acción formativa no resulta obligatoria para la empresa, sino que se trata de formación profesional para el empleo de carácter voluntario; objetivo que, no obstante, se antoja complicado, a la luz de los términos en los que se expresan, entre otros, los arts. 23.1.d y 23.3 ET.

Pues bien, anotada esa *vis atractiva* (hacia su consideración jurídica de formación obligatoria en materia de seguridad y salud) que parece tener la formación para el teletrabajo o cursada con ocasión de este, procede resumir cuál sería su régimen jurídico básico. De este modo, conforme al citado art. 19 LPRL, los contenidos de dichas acciones formativas deberán ajustarse al puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos presentes y futuros y, si fuera necesario, una determinada acción formativa debería repetirse periódicamente. Asimismo, los costes que se deriven de estas acciones formativas, que dependiendo de la capacidad de la empresa podrá impartir con sus propios medios o concertarla con servicios ajenos, jamás recaerá sobre los trabajadores. En fin, para preservar el derecho al descanso y a la conciliación de los trabajadores, esta formación debe facilitarse dentro de la jornada de trabajo y, de no ser posible, las horas invertidas en ello se deberán descontar de su jornada laboral.

5. Conclusiones

A raíz de los avances tecnológicos y de la convulsión que supuso la pandemia para el mundo del trabajo, el teletrabajo se ha afianzado como una modalidad de trabajo útil y deseada por buena parte de los trabajadores subordinados.

Ahora bien, la implementación de este sistema de trabajo requiere de ciertas condiciones que no siempre se advierten en todas las empresas. Por un lado, la inversión económica y, por otro lado, la preparación del personal de plantilla. Sobre este segundo requisito, se ha destacado como competencias clave la de “aprender a aprender” y la “competencia digital”. En consecuencia, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo exige

¹⁰⁹ En este sentido, la reciente y no ausente de polémica: SAN, Contencioso-Administrativo, 23 marzo 2022 (rec. 2/2022).

que el trabajador haya alcanzado cierto nivel de competencia técnica o específica en su puesto de trabajo, así como en el modo en el que se va a desarrollar (*hard skills*), al tiempo que deberá acreditar un cierto estándar de competencia en otras cuestiones de carácter transversal, pero igualmente necesarias para la correcta ejecución del trabajo a distancia.

Desde luego, será difícil que los trabajadores dominen todas estas facetas, por lo que no cabrá hablar de un verdadero éxito en el teletrabajo sin proveer, previamente, de la adecuada formación profesional. Si la gestión se realiza correctamente, deberá repercutir positivamente en la empresa, sobre todo a medio o largo plazo, alcanzándose así el deseado *win-win*¹¹⁰.

Por otra parte, en lo que respecta a la regulación de los contratos formativos, y en línea con lo apuntado por la doctrina autorizada¹¹¹, se valora muy positivamente la autorización concedida a las partes negociadoras del convenio colectivo para fijar (sin que ello impida la acreditación del carácter regular a efectos de la aplicación de la LTD) un periodo de referencia inferior al establecido legalmente (de tres meses). No en vano, el mismo puede resultar excesivo cuando se trata de contratos formativos.

Asimismo, la restante regulación de los contratos formativos en la LTD parece coherente y, desde aquí, se sugiere la extensión de reglas similares a las becas y prácticas no laborales. Este punto debería, al menos, valorarse su incorporación en la renegociación del *Estatuto del Becario*. Mientras esto no suceda, las opciones de realizar ese proceso formativo a distancia dependerán, principalmente, de lo acordado en el convenio de prácticas.

Adicionalmente, con motivo de esta investigación quiere aprovecharse la ocasión para reflexionar acerca de si el eventual contenido curricular propio de la titulación que viene cursando o ha cursado la persona contratada en formación, relativo a competencias para el teletrabajo¹¹², podría convalidarse y eximir a la persona empleadora de ofrecer la formación requerida antes y durante la prestación de servicios en modalidad

¹¹⁰ Terminología utilizada por la doctrina en la cual se describe la situación en que todas las partes de la relación trabajador-empresario-sociedad son beneficiadas, sin conllevar la otra parte a un riesgo. *Vid.*, por ejemplo, M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, en *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2, R., p. 14; I. MARÍN MORAL, *El derecho a la formación en el trabajo a distancia*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, p. 2 del extracto.

¹¹¹ *Vid.* M.A. GARCÍA RUBIO, *op. cit.*

¹¹² Como contenido y desarrollo directo del derecho a la educación digital (art. 83 LOPDGDD).

de trabajo a distancia. Esta sería, en nuestra opinión, una cuestión a dilucidar con ocasión de la negociación del acuerdo de prácticas o en el propio plan formativo individual, en función de los contenidos previstos en el currículum formativo, su suficiencia para la adaptación del estudiante y, en fin, el régimen jurídico aplicable a la concreta acción formativa. En este último sentido, entendemos que en el porcentaje de jornada dedicada a formación no debe computar, por ejemplo, la formación obligatoria que reciba la persona en virtud de lo dispuesto en los arts. 9, 16 o 18 LTD, entre otros.

En fin, por lo razonado en estas páginas, y considerando la gran similitud apreciable entre el deber empresarial de formación recogido en el art. 9.2 LTD y las redacciones de los arts. 19.4 y 23.1.d ET, puede concluirse la inutilidad de aquel precepto, sin excepción aparente, más allá del valor simbólico, pedagógico o de recordatorio que pueda tener¹¹³. En este sentido, parafraseando a Goerlich Peset, también cabe sospechar que, en este punto de la Ley, «los resultados son mucho más modestos que las pretensiones» porque el grado de innovación del precepto aquí visitado tiende a nulo¹¹⁴.

De hecho, un aspecto que, considerando la eficacia limitada del AMET (apartado 10), pudiera haber sido plausible que incorporase, y no lo ha hecho, es la extensión de dicha obligación respecto de los trabajadores presenciales que deben supervisar a trabajadores que prestan servicios a distancia. Sin embargo, consideramos que esta laguna o falta de previsión puede, igualmente, cubrirse a partir de los dos preceptos estatutarios citados. No en vano, la supervisión de otros trabajadores es una responsabilidad propia del puesto de trabajo, por lo que una modificación en el modo de prestar servicios por tales trabajadores, sobre todo cuando ello consiste en la posibilidad de prestar servicios mediante teletrabajo, probablemente también significará una modificación que “opera” o afecta al puesto de trabajo del supervisor, incluso cuando las vías de comunicación permaneciesen incólumes, porque, con todo y con eso, seguramente sí afectará, al menos, a la capacidad de control de la prestación laboral de sus subordinados.

¹¹³ Parcialmente en contra, J.F. LOUSADA AROCHENA, A. PAZOS PÉREZ, R.P. RON LATAS, *op. cit.*, p. 185.

¹¹⁴ Respecto al RD-Ley 28/2020, *vid.* J.M. GOERLICH PESET, *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 52.

6. Bibliografía

- ALEGRE NUENO M. (2021), *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- ALTÉS TÁRREGA J.A, YAGÜE BLANCO S. (2020), *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata*, en *Labos*, n. 2, pp. 61-87
- ANTUNES R., GUIMARÃES FELICIANO G., KROST O. (2022), *O tempo de atividade e o teletrabalho no relatório do grupo de altos estudos do trabalho (GAET): de museu e novidades*, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, n. 34, pp. 185-204
- CARINCI M.T., INGRAO A. (2021), *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, en *Labour & Law Issues*, n. 2, R., pp. 11-59
- 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. (2018), *Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 38-63
- CCOO (2017), *La Digitalización y la Industria 4.0.: Impacto industrial y laboral*
- CINTERFOR (2023), *Habilidades digitales*, en www.oitcinterfor.org, 5 noviembre
- CINTERFOR (2022), *Digitalización y transformación digital*, en www.oitcinterfor.org, 4 maio
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2022. España*
- CORRÊA GOMES CARDIM T. (2023), *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 417-437
- CRUZ VILLALÓN J. (2021), *Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, pp. 33-48
- DE CASTRO MEJUTO L.F. (2015), *La formación y promoción profesional en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi
- DE HARO GARCÍA J.M. (1998), *Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores*, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, n. 1, pp. 89-98
- DI MARTINO V. (2020), *Telelavoro. La nuova onda*, en *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 159-177

- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (2000), *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2022), [*La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo*](#), en *Noticias CIELO*, n. 7, pp. 1-5
- FITA ORTEGA F. (2021), [*El Real Decreto-ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?*](#), en *Temas Laborales*, n. 156, pp. 125-148
- FUNDAE (2020), [*Digitalízate ...Y más. Formación gratuita para mejorar tus competencias*](#), en www.fundae.es, 23 enero
- GAETA L. (1995), *Il telelavoro: legge e contrattazione*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 68, pp. 547-581
- GALLARDO MOYA R. (1998), *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem
- GARCÍA RUBIO M.A. (2021), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2022), [*España digital 2026*](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [*Carta Derechos Digitales*](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [*Plan Nacional de Competencias Digitales*](#)
- GOERLICH PESET J.M. (2021), *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2020), *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch
- GRAY M., HODSON N., GORDON G. (1995), *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa
- IKANOS (2018), [*Ikanos DigComp Label Guide: Guía para la catalogación DigComp de recursos formativos en competencias digitales*](#)
- INE (2022), [*Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años. Habilidades digitales*](#), en www.ine.es, 20 diciembre
- INE (2022), [*Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación \(TIC\) en los Hogares. Año 2022*](#), Nota de prensa, 29 noviembre
- INE (2022), [*Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*](#), en www.ine.es, 2 octubre

- INE (2021), [Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Teletrabajo](#), en [www.ine.es](#)
- INE (2020), [El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19](#), Cifras INE, n. 2
- JALIL NAJI M. (2018), [Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 1, pp. 164-194
- KISS M. (2017), [Digital skills in the EU labour market. In-depth analysis](#), European Parliament
- LAHERA SÁNCHEZ A. (2021), [Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digitalizado](#), en [Panorama Social](#), n. 34, pp. 9-28
- LÓPEZ BALAGUER M. (2021), [Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia](#), en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), [El trabajo a distancia en el RDL 28/2020](#), Tirant lo Blanch
- LOUSADA AROCHENA J.F., PAZOS PÉREZ A., RON LATAS R.P. (2022), [Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional](#), Tecnos
- MARÍN MORAL I. (2021), [El derecho a la formación en el trabajo a distancia](#), en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), [El trabajo a distancia: una perspectiva global](#), Aranzadi
- MARTÍN ROMERO A.M. (2020), [La brecha digital generacional](#), en [Temas Laborales](#), n. 151, pp. 77-92
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Á. (2020), [Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo](#), en T. SALA FRANCO (dir.), [El teletrabajo](#), Tirant lo Blanch
- MELLA MÉNDEZ L. (2020), [La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales](#), en [Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), n. 56, pp. 1-41
- MESSINGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2017), [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), Joint ILO-Eurofound report
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2020), [España digital 2025](#)
- NAHAS T.C., FITA F. (2020), [Teletrabalho: pequena reflexao conceitual e de equilibrio entre capital/trabalho](#), en [Noticias CIELO](#), n. 5, pp. 1-3
- OTT (2020), [El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica](#)

- OTT (2021), [Competências digitais. Preparar os jovens para o futuro do trabalho na economia digital](#)
- PEIRÓ J.M., TODOLÍ A. (dirs.) (2022), [El teletrabajo en la Comunitat Valenciana 2022](#), LABORA
- PÉREZ DE LOS COBOS F., THIBAUT ARANDA J. (2001), *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- POTTER E.E. (2003), *Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society*, en *Journal of Labor Research*, vol. 24, n. 1, pp. 73-84
- RAMOS MORAGUES F. (2021), *Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- RANDSTAD RESEARCH (2021), [Informe teletrabajo en España. 2021](#)
- REPSOL (2013), [El libro blanco del Teletrabajo en Repsol](#)
- REQUENA MONTES Ó. (2023), [Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa: análisis del nonato 'Estatuto del Becario'](#), en NET21, n. 14, pp. 1-11
- REQUENA MONTES Ó. (2021), *Argumentos en torno a la indemnización por fin de contrato predoctoral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 240, pp. 237-252
- REQUENA MONTES Ó. (2019), *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Presentación: una norma entre dos mundos*, en M. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- ROJO TORRECILLA E. (2023), [Empleo y jóvenes \(Ponencia. Seminario Internacional. Ourense 15 y 16 de junio\)](#), en www.eduardorojotorrecilla.es, 19 junio
- SALA FRANCO T. (dir.) (2020), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch
- SCHWAB K. (2019), *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir
- SEOANE NIEVES J. (2023), *Teletrabajo en el sector público y salud laboral*, en J.R. FUENTES I GASÓ (ed.), *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Tirant lo Blanch
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2014), *Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), [Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social \(II\)](#), Laborum
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), [El contenido de la relación laboral en el teletrabajo](#), Consejo Económico y Social de Andalucía

THIBAUT ARANDA J. (2020), *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, n. extra. 12, pp. 1-17

TORRES GARCÍA B. (2022), *La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, pp. 413-443

VILLALBA SÁNCHEZ A. (2015), *Teletrabajo y responsabilidad social empresarial*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi

VILLASMIL H., BUENO C., MONTT G. (2021), [*Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*](#), Nota informativa OIT

VUORIKARI R., KLUZER S., PUNIE Y. (2022), [*DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*](#), JRC (versión en español: [*DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*](#), Somos Digital, 2023)

Normativa Europea

[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»](#) (2021/C 220/01)

[Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente](#) (2018/C 189/01)

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”, construyendo 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 de 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@adaptinternational.it.

