

# TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

# PASO A PASO

Actualizado a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

2.ª EDICIÓN 2022

Incluye formularios





# **TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

Actualizado a la Ley 10/2021, de 9 de  
julio, de trabajo a distancia

**2.ª EDICIÓN 2022**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**Colaborador**

José Juan Candamio Boutureira

**COLEX 2022**

Copyright © 2022

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1359-413-2  
Depósito legal: C 91-2022

# SUMARIO

<b>1. CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</b>	11
1.1. Modificaciones legislativas hasta la regulación actual del teletrabajo	19
1.2. Carácter voluntario del trabajo a distancia	23
1.3. Limitaciones en el trabajo a distancia	24
1.4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación en el trabajo a distancia	25
<b>2. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU FORMALIZACIÓN</b>	27
2.1. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia (ATD)	27
2.2. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia	30
2.3. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades	40
2.4. Infracción por incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia	42
<b>3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA</b>	43
3.1. Derecho a la carrera profesional	45
3.2. Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos	47
3.3. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo en caso de personas trabajadoras a distancia	52
3.4. Derecho a la prevención de riesgos laborales	54
3.5. Derechos relacionados con el uso de medios digitales	54
3.6. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia	58
<b>4. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA</b>	61
4.1. El control empresarial del trabajo a distancia	61
4.2. Protección de datos y seguridad de la información	63
4.3. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos	64
4.4. Facultades de control empresarial	66

## SUMARIO

4.5. Protocolos de empresa para el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras. . . . .	69
4.5.1. Claves de los distintos protocolos para asegurar el buen funcionamiento del trabajo a distancia. . . . .	71
4.5.2. Protocolo del derecho a la desconexión digital . . . . .	76
<b>5. TUTELA JURISDICCIONAL DEL TRABAJO A DISTANCIA . . . . .</b>	<b>89</b>
5.1. Reclamación del acceso, reversión o modificación del derecho al trabajo a distancia . . . . .	90
5.2. Reclamación de derecho como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral . . . . .	91
5.3. Reclamación de la compensación de gastos por teletrabajo . . . . .	93
5.4. Reclamación de la vulneración del derecho a desconexión digital. . . . .	94
<b>6. FISCALIDAD Y COTIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA . . . . .</b>	<b>95</b>
6.1. Fiscalidad de las rentas en especie por utilización de recursos tecnológicos . . . . .	95
6.2. Cotización de los gastos de teletrabajo . . . . .	105
<b>7. TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19 . . . . .</b>	<b>107</b>
<b>8. NOCIONES BÁSICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASO DE TRABAJO A DISTANCIA . . . . .</b>	<b>113</b>

## ANEXO. FORMULARIOS

Acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo (actualizado Ley 10/2021, de 9 de julio). . . . .	125
Acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo ante el impacto del COVID-19 (actualizado Ley 10/2021, de 9 de julio) . . . . .	135
Documento de control empresarial de la actividad ejecutada a distancia por parte del trabajador (teletrabajo) . . . . .	143
Comunicación por parte del trabajador de la negativa a la aceptación de prestar servicios a distancia . . . . .	145
Solicitud por parte del trabajador a la empresa de prestación servicios a distancia . . . . .	147
Comunicación al trabajador a distancia de las vacantes existentes en la empresa para trabajo presencial . . . . .	149
Comunicación a los representantes de los trabajadores de las vacantes existentes en la empresa para trabajo presencial . . . . .	151
Carta de comunicación a la persona trabajadora de la finalización del teletrabajo o trabajo a distancia. . . . .	153
Comunicación al trabajador a distancia de la posibilidad de ascenso . . . . .	155
Demanda por parte del trabajador ante la negativa empresarial de acceso al trabajo a distancia . . . . .	157

## SUMARIO

Demanda por parte del trabajador ante la negativa empresarial de reversión del trabajo a distancia . . . . .	161
Acuerdo empresa-trabajador para la utilización de medios informáticos durante el trabajo a distancia . . . . .	165
Acuerdo empresa-trabajador para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de teletrabajador. . . . .	169
Acuerdo empresa-trabajador para la entrega de recursos, enseres, equipos, documentación u objetos necesarios para la gestión y organización del trabajo a distancia (cláusulas de devolución) . . . . .	173
Carta de sanción grave al trabajador a distancia por utilización del ordenador de empresa para uso privado o personal incumpliendo instrucciones recibidas. . . . .	179





# 1.

## CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa —y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías—, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno —con la llegada del ex Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia [actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD)]— como en el ámbito comunitario e internacional.

Partiendo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, hemos de prestar atención a tres conceptos: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

### Trabajo a distancia

Entendido como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Del mismo modo, se entenderá como **trabajo a distancia** regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1 de la LTD).

**A TENER EN CUENTA.** Si el porcentaje de trabajo a distancia es inferior al inferior al 30 % de la jornada tratado no será de aplicación la LTD.

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la autoridad laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo (D.A. 3.ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio).

## 1. El trabajo a distancia en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral

La nueva redacción dada al artículo 34.8 del ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, pretende garantizar la existencia del derecho a efectivo a la conciliación de la vida familiar y laboral, desvinculándolo de una eventual regulación convencional, tal y como se exigía antes de la reforma. De esta forma, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece: «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral».

**A TENER EN CUENTA.** Al trabajo a distancia derivado del art. 34.8 del ET no le resultará de aplicación las previsiones establecidas en la LTD toda vez que su aplicación nace por la voluntad de una de las partes y no de ambas.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **doce años**. En este punto, la SJS de Valladolid n.º 426/2019, de 22 de noviembre de 2019, ECLI:ES:JSO:2019:4880 también ha reconocido el derecho a adaptación y distribución de la jornada laboral en el caso de un hijo mayor de doce años con necesidades especiales.

El texto estatutario concreta que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En ausencia de regulación convencional, la empresa, ante la solicitud de la empleada, debe **abrir proceso de negociación, durante un periodo máximo de 30 días**. Comunicando por escrito a su fin, la aceptación de petición o alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona o bien la negativa a su ejercicio y se indicarán las razones organizativas en las que sustenta la decisión. Todo ello, sin perjuicio de los derechos derivados del art. 37 del ET que aquí no se cuestionan. (STSJ de Cantabria n.º 635/2020, de 15 de octubre de 2020, ECLI:ES:TSJCANT:2020:775).

**A TENER EN CUENTA.** El invocado art. 34.8 del ET no da un derecho de modificación unilateral, sino un poder de negociación del mismo de buena fe. Esto es, a plantear cambios con efecto útil para su interés de cuidar al menor, que el empleador negocie de buena fe (con ofertas y contrapropuestas reales). De modo que, si no lo hace, y no esgrime una razón organizativa suficiente, el art. 34.8 del ET, con relación al art. 139 de la LJS, le da mejor posición a la persona trabajadora titular de un derecho/expectativa a la adaptación razonable del art. 38.4 del ET.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto se entiende sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del ET, es decir, supondrá un derecho compatibles con otras reducciones de jornada como el permiso por cuidado del lactante (ex acumulación del permiso de lactancia); reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto por cualquier causa; la reducción de jornada por guarda legal analizada, etc. Debe entenderse que la posibilidad que se regula en el artículo 34.8 del ET es complementaria y alternativa a la del 37.6 del ET. Es decir, que cuando se tengan hijos menores de doce años no es necesario acudir a la reducción de jornada, sino que puede utilizarse el derecho a distribuir su jornada y el tiempo de trabajo en relación con las necesidades de la persona trabajadora. (SJS de Valladolid n.º 426/2019, de 22 de noviembre de 2019, ECLI:ES:-JSO:2019:4880).

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento de reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como proceso especial en el Orden Social (art. 139 de la LJS).

#### **CUESTIÓN**

**¿Puede la empresa negar la adaptación de jornada solicitada en base al art. 34.8 del ET?**

Siempre que se acredite una negociación y razones suficientes sería posible negarse a la adaptación solicitada. Así lo entienden, entre otras, STSJ de Madrid n.º 312/2020, de 27 de mayo de 2020, ECLI:ES:TSJM:2020:3790, en aplicación del art. 34.8 del ET, cuando el cambio de turno propuesto por la trabajadora se realiza fuera de lo que es su jornada ordinaria, habiéndose acreditado por la empresa razones de tipo organizativo para su denegación y ante la inexistencia de discriminación o vulneración de otros derechos fundamentales de la trabajadora.

## **2. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19**

El artículo 5 de la Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, fijó el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo citado, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, quedando fuera de la re-

gulación de la LTD salvo las especificaciones contenidas en la D.T. 3.<sup>a</sup> de esa norma. 3. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora del trabajo a distancia.

### **3. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora del trabajo a distancia**

La D.T. 1<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en consonancia con la ex D.T. 1<sup>a</sup> del RDL 28/2020) regula la aplicación de la normativa actual en caso de trabajo a distancia existente a 13/10/2020. En estos casos, siempre que se alcance el porcentaje del 30 por ciento de la jornada en un periodo de tres meses, será de aplicación la LTD y la compensación de costes, con dos excepciones:

- Cuando existan acuerdos individuales donde se establezcan mejores condiciones, en este caso se mantendrán las condiciones más favorables. En ningún caso la aplicación de esta Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo.
- Hasta que el acuerdo existente pierda vigencia o en el plazo de uno o tres años de la publicación del ex RDL 28/2020. En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

### **4. El trabajo a distancia en la negociación colectiva**

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (D.A. 1<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, de 9 de julio en consonancia con la ex D.A. 1<sup>a</sup> del RDL 28/2020).

## Teletrabajo

Tras la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (actual Ley 10/2021, de 9 de julio), puede definirse como **aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación**. El teletrabajo, por tanto, es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría realizarse desde los locales de la empresa se efectúa fuera de los mismos de forma regular. Originándose de esta manera una nueva concepción del trabajo a domicilio gracias a las nuevas tecnologías.

«El concepto de teletrabajo puede comprender supuestos muy diferentes unos de otros, puesto que incluye tanto los casos de trabajo en el propio domicilio del trabajador, como los casos de trabajo en lugares preestablecidos por la empresa y dotados de infraestructura para ello, siempre que no sean fijos y el trabajador pueda elegir entre ellos, como los casos en que el trabajador puede elegir libremente el lugar desde donde presta los servicios, usando para ello medios electrónicos portátiles para su conexión y/o prestación. Por otra parte, el régimen de flexibilidad horaria puede ser variable entre el extremo de que el trabajador haya de estar conectado y/o prestando servicios en un horario concreto hasta el otro extremo en que tenga plena libertad para decidir los momentos en que se conecta y/o presta sus servicios». (STSJ de Madrid n.º 628/2020, de 8 de julio de 2020, ECLI:ES:TSJM:2020:7899).

Es decir, el teletrabajo constituye (STSJ de Madrid n.º 469/1999, de 30 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJM:1999:10912) una relación laboral «propiada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada». Debiendo, «asimilar a la presencia física la “presencia virtual”».

Sobre el concepto, como especifica la «NTP 1165. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. INSST. Año 2021», existe acuerdo generalizado sobre cinco elementos básicos que contribuyen a delimitarlo:

1. **Voluntariedad por ambas partes:** el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora (art. 5 de la LTD).
2. **Localización del puesto de trabajo:** el teletrabajo, por tratarse de un trabajo a distancia, se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (art. 2 de la LTD).
3. **Acuerdo y registro de las condiciones de trabajo:** resulta obligatoria la formalización de un acuerdo de trabajo a distancia por escrito (art. 6 de la LTD), donde se incluirá un inventario de los medios, equipos y herramientas que exigirá el teletrabajo.
4. **Desconexión digital.** El uso razonable de las herramientas tecnológicas necesita el respeto al derecho de desconexión digital.

**5. Seguimiento de la actividad.** El capítulo IV de la LTD regula las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo — artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores— sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

Otras definiciones de teletrabajo las encontramos en:

«Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». (Ex art. 13 del ET en su redacción anterior a la regulación del trabajo a distancia vigente hasta el 12/10/2020).

«El desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios». (NTP 412. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. INSST).

«Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular». (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo).

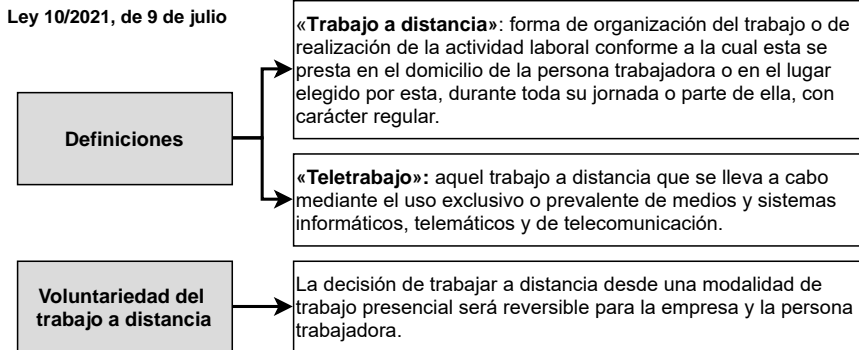
«Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos». (Orden APU/1981/2006, de 21 de junio).

«La modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la universidad mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y a la evaluación de su cumplimiento». [Resolución de 14 de junio de 2021 (DOGA n.º 118 de 23 de junio de 2021)].

## Trabajo presencial

Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa. A estos efectos el art. 1.5 del ET considera centro de trabajo «la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral».

### FIGURAS



- El trabajo a distancia o a domicilio se ejecuta en el lugar libremente elegido por el trabajador y sin vigilancia del empresario.
- El teletrabajo, como forma de realización del trabajo, usando las TIC's, podría realizarse en la propia empresa.

### RESOLUCIONES RELEVANTES

#### STSJ de Galicia, rec. 3191/2020, de 5 de febrero de 2021, ECLI:ES:TSJGAL:2021:1056

Ratificando la concesión de teletrabajo varios días a la semana, apelando al art. 34.8 del ET: «(...) el art. 34.8 del ET es claro en cuanto impone a la empresa un deber de negociación (ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días), y la empresa, tal como se declara probado, omitió este trámite deliberada y caprichosamente. Ya lo había hecho antes en dos ocasiones, cuando la trabajadora había solicitado traslado a puestos vacantes de director de otras Residencias para conciliar la vida familiar y laboral, y la empresa ni siquiera tuvo la diferencia de contestar a sus propuestas. Y lo mismo hizo en este caso, declarándose probado que la demandada no contestó ni hizo propuesta alguna en ese instante. Sin que pueda servir de amparo a este incumplimiento empresarial el hecho de que la actora estuviera en situación de I.T., pues pese a tal situación, remitió escrito a la empresa mostrando su disponibilidad a negociar. De manera que la trabajadora, ante esa falta de negociación, se vio imperativamente obligada a tener que acudir a la Jurisdicción Social, para obtener respuesta a su petición, con los consiguientes gastos y el consiguiente retraso en la aplicación de la medida conciliatoria formulada».

**STSJ de Madrid n.º 469/1999, de 30 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJM:1999:10912**

El teletrabajo constituye una relación laboral «propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada». Debiendo, «asimilar a la presencia física la presencia virtual».

**STSJ de Castilla y León, rec. 924/2020, de 2 de diciembre de 2020, ECLI:ES:TSJCL:2020:4131**

Denegando la posibilidad de teletrabajo en base al art. 34.8 ET: «en todo caso resulta que en los hechos probados no consta dato alguno que permita valorar en qué sentido la solicitud deducida afecta a la conciliación familiar al no indicarse circunstancia familiar alguna ni si el trabajador tiene hijos menores de doce años, o residencia en otra localidad, con lo que difícilmente se puede considerar vulnerado un artículo dirigido a la posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar cuando no consta en hechos probados dato de la vida familiar del recurrente, y al no ir dirigida».

## **CUESTIONES**

### **1. ¿Es lo mismo trabajo a distancia que teletrabajo?**

No. Tanto el ex art. 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, como el actual art. 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, los diferencia, y a pesar de que en ambas opciones la prestación de servicios se realiza fuera de lo que podría denominarse «oficina», ambos presentan diferencias significativas.

Un trabajador a distancia tiene la opción de elegir libremente el lugar desde donde se ejecuta la actividad laboral (su casa o cualquier otro lugar), durante todas sus jornadas laborales, de manera no ocasional y sin encontrarse bajo la vigilancia del empresario. En el trabajo a distancia la realización de la actividad se mide o evalúa, por lo general, en base a los objetivos cumplidos y no a las horas dedicadas.

En contraposición, las personas teletrabajadoras suelen hacerlo desde su domicilio o desde un espacio asignado por el mismo empresario (un coworking, por ejemplo) sin que esta decisión sea libre por parte del empleado, de forma ocasional y a través del uso exclusivo o prevalente de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación. En el teletrabajo, igualmente, existen otras características como la utilización de softwares de vigilancia empresarial, o el registro de la jornada laboral.

Es decir, el teletrabajo es ocasional y se desarrolla en un lugar alejado de la sede de la empresa, pero manteniendo conectado (reuniones, comunicaciones con compañeros, etc.) a través de sistemas tecnológicos. El trabajo a distancia, se realiza de manera continua y no ocasional fuera de la sede empresarial.

### **2. En caso de trabajar a fuera de la oficina (viajes de trabajo, las visitas a clientes, etc.), ¿se trataría de trabajo a distancia o teletrabajo?**

Cuando la actividad laboral necesita un desplazamiento a otro lugar que no es la sede empresarial, estaríamos hablando de otra modalidad distinta de trabajo que podríamos denominar «trabajo fuera de la oficina» y que no resulta encuadrable dentro del trabajo a distancia o teletrabajo.



### 3. ¿El teletrabajo, o el trabajo a distancia, pueden combinarse con la presencialidad?

El teletrabajo es el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, de lo que se desprende que puede combinarse con la presencialidad. El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, por lo que la presencialidad no sería posible.

## 1.1. Modificaciones legislativas hasta la regulación actual del teletrabajo

En el ámbito comunitario, ya en el año 2002, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo** otorgaba a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho acuerdo se define el teletrabajo como «una forma de organización y/o de 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».

En el acuerdo se resaltan varios ámbitos clave como el carácter voluntario del teletrabajo; la reiterada igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Asimismo, la **Organización Internacional del Trabajo** reguló, en su **Convenio OIT n.º 177** y en la **Recomendación n.º 184**, el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En el ámbito de la normativa interna española, la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la

# TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

# PASO A PASO

La implantación del teletrabajo en las empresas ante la situación de emergencia producida por la pandemia del coronavirus obligó a muchas mercantiles a pesar de la experimentación a la aplicación práctica en lo que al trabajo a distancia se refiere, desdibujando las relaciones laborales y haciendo emerger formas de relación entre empresa y persona trabajadora nuevas para ambas partes.

Con la llegada del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (BOE 22/09/2020), la nueva y esperada reglamentación supuso nuevas luces y sombras en el trabajo a distancia, concediéndose gran protagonismo a unos convenios colectivos donde la regulación en la materia era prácticamente inexistente y al acuerdo individual de teletrabajo.

Nuestra guía, pasando por las novedades que ha traído la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10/07/2021) y todos aquellos aspectos de interés tanto teóricos como prácticos que han surgido a lo largo de este año, aborda desde la perspectiva del trabajo a distancia, las primeras reacciones jurisprudenciales sobre los problemas emergentes, ejemplos de la negociación colectiva y nuevas figuras necesarias como el protocolo de desconexión digital.

Para dotar a la obra de un contenido práctico se incluyen notas aclaratorias, esquemas, ejemplos, resolución a preguntas más frecuentes y formularios actualizados.



[www.colex.es](http://www.colex.es)



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1359-413-2

