

PRIMERA PARTE
COLOQUIO DE OTOÑO. “COVID Y RELACIONES LABORALES”
CASTELLÓN, 12 DE NOVIEMBRE DE 2020

**TELETRABAJO Y DERECHOS INDIVIDUALES:
EL TRAZADO DE NUEVOS EQUILIBRIOS**

**WORKING FROM HOME AND INDIVIDUAL RIGHTS:
DESIGNING NEW BALANCES***

Inmaculada Ballester Pastor**
Universidad Jaume I de Castellón

SUMARIO: 1. El teletrabajo como herramienta clave de las nuevas formas de empleo. –2. El marco jurídico del teletrabajo; 2.1. El Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio: la visibilidad y la protección del trabajo informal; 2.2. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: cómo solventar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en las empresas; 2.3. La regulación legal del trabajo a distancia desde 2012 a septiembre de 2020: incompleta y desfasada; 2.4. El papel regulador, pero no tan protagonista, de la negociación colectiva. –3. La regulación del teletrabajo como normativa de mínimos y como conjunción de equilibrios en la empresa; 3.1. El teletrabajo en pandemia: normas mínimas y tiempo extra para adaptar el teletrabajo ya existente; 3.2. Un estatuto para el trabajo a distancia: el trazado del equilibrio entre seguridad y flexibilidad. –4. La conjugación entre control y confianza: ¿utopía?

RESUMEN

El Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia, supone la promulgación de una norma tuitiva y exhaustiva que pone, al fin, remedio a demasiados vacíos normativos. Hasta septiembre de 2020 las normas sobre trabajo a distancia fueron escasas e incompletas, y no habían servido para implementar reglas válidas en el trabajo en remoto.

El presente estudio efectúa un tratamiento del marco jurídico que, hasta la pandemia, durante la pandemia, y después de ella, han servido y servirán para trazar nuevos equilibrios en la manera de definir el trabajo a distancia como forma de organización del trabajo. Se destaca el papel que tienen cada una de estas normas en la defensa de los derechos individuales de los trabajadores, subrayándose la gran responsabilidad que debe asumir la negociación colectiva. Como gran objetivo, las normas –legales y convencionales– deben usarse para equilibrar el juego entre seguridad y flexibilidad y, también, entre control y confianza: ello será fundamental para poder elaborar un marco jurídico apropiado que encumbre al teletrabajo como instrumento esencial destinado a cumplir un papel clave en las nuevas formas de empleo.

*Recibido el 6 de enero de 2021. Aceptado el 11 de enero de 2021.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

Royal Decree 28/2020, of September 22, on distance work supposes the enactment of a protective and exhaustive rule that finally remedies too many regulatory gaps. Until September 2020, regulations on remote work were scarce and incomplete, and they had not served to implement valid rules on remote work.

This study deals with the legal framework that, until the pandemic, during the pandemic, and after it, have served and will serve to draw new balances in the way of defining distance work as a form of work organization. The role that each of these standards have in defending the individual rights of workers is highlighted, underlining the great responsibility that collective bargaining must assume. As a major objective, standards – legal and conventional– should be used to balance the game between security and flexibility and, also, between control and trust: this will be essential to be able to develop an appropriate legal framework that heightens teleworking as an essential instrument intended to comply a key role in new forms of employment.

Palabras clave: trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio, nuevas formas de empleo, flexibilidad, seguridad, negociación colectiva, pandemia, COVID.

Key words: remote work, telework, homework, new forms of employment, flexibility, security, collective bargaining, pandemic, COVID.

1. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA CLAVE DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

En 2020 la pandemia ha transformado un elevado porcentaje de trabajo presencial en trabajo a distancia gracias al uso masivo de las TIC: ello ha mantenido en funcionamiento a las organizaciones. El teletrabajo¹ ha sido un mecanismo imprescindible² para minimizar daños tras decretarse el estado de alarma, el confinamiento masivo, y, posteriormente, para sobrellevar el sinfín de medidas de aislamiento social decretadas estos meses. Lo positivo es que se han aprovechado las nuevas tecnologías para seguir activos, pero se ha acudido a teletrabajar con medidas improvisadas, como lo demuestra el hecho de que prácticamente el 80% de las empresas encuestadas había aumentado –de una u otra forma– el trabajo en remoto³. Hasta ahora, muy pocas empresas ya teletrabajaban y disponían de un marco normativo –reglas, pautas de funcionamiento– dentro del cual se desarrollaba el teletrabajo, lo que significaba haber diseñado previamente políticas y prácticas; sin estas políticas y prácticas está ocurriendo que están ausentes en demasiadas empresas los marcos precisos para abordar el teletrabajo⁴. El teletrabajo, ha sido pues, estos últimos meses, una medida de urgencia, y, junto a éste, debe darse un cauce jurídico para el desarrollo del teletrabajo ordinario.

¹ El término teletrabajo es muy cercano al trabajo a domicilio y al trabajo a distancia, pero no son lo mismo. El teletrabajo da protagonismo a las TIC, el trabajo a distancia se centra en que el trabajo se desarrolla en un lugar remoto, y el trabajo a domicilio considera prevalente la tarea que se efectúa, en el domicilio del trabajador. El art. 2.º del RDL 28/2020, de 22 de septiembre define ambos términos.

² El concepto de teletrabajo, amén de otros de más reciente creación legal, fue adelantado por nuestra doctrina científica años atrás, como *un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con éste a través de medios informáticos o audiovisuales*. Vid. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico”, *Foro Jurídico*, (07), pp. 151-156. Recuperado a partir de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18468>

³ En la encuesta realizada por el Banco de España a un grupo de empresas durante la primera fase de la pandemia, según se puede leer en el Informe BINDUSA, COZZOLINO, LACUESTA, *El teletrabajo en España*, Artículos analíticos, Boletín Económico, n.º 2/2020, elaborado por la Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España (Eurosistema). Disponible en: www.bde.es

⁴ La OIT ofrece una Guía con recomendaciones prácticas para lograr un teletrabajo eficaz y para brindar apoyo a las organizaciones, proporcionando un marco flexible para que elaboren las empresas sus propias políticas y

Mientras los datos de contagios persisten, y también mientras se intenta ajustar un correcto equilibrio entre salud y economía no sabemos si el teletrabajo permanecerá, ni cómo lo hará, ni en qué sectores, ni qué papel jugará en la nueva normalidad, ni cuánto habremos de esperar para que la relativa normalidad vuelva a aparecer, pero es probable que éste siga siendo una herramienta importante con la que contar y que las empresas y los trabajadores la usen. El ritmo del avance de la pandemia, la rapidez y/o eficacia de las vacunas, las decisiones de los Gobiernos, entre otras muchas variables, tendrán mucho que decir, obviamente, en este proceso.

A efectos conceptuales, el teletrabajo consta de tres elementos que lo definen: el topográfico –el trabajo es a distancia–; el segundo elemento: el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; y, el tercer elemento, el organizativo: es una nueva forma de trabajar y supone una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo⁵, un cambio que –muchos auguran– será más importante de lo que ahora nos parece⁶. Su implementación requiere una transformación profunda de la relación laboral si se acude al teletrabajo regularmente durante un período de tiempo prolongado ya que muda toda la relación laboral y cambia la naturaleza del contrato⁷. Pero no hablamos de una modalidad de contratación ni de una relación laboral especial, sino más bien de una opción alternativa a la actividad presencial en el centro de trabajo⁸. De hecho, suele aparecer el teletrabajo combinando con trabajo presencial como la opción más frecuentemente acogida en las normas paccionadas –también el previo art. 13.º del TRET, regulador del trabajo a distancia hasta septiembre de 2020 y el RDL 28/2020, sobre el trabajo a distancia abogan única y exclusivamente por esta modalidad⁹–, aunque ninguna de tales normas prohíbe el trabajo a distancia al 100%.

Pero, además, el teletrabajo también puede ser un instrumento útil, de urgencia, para imprevistos, o para simplificar o dar agilidad al trabajo –de la empresa o de los trabajadores–, de manera que, como elemento instrumental, puede plantearse –como opción válida para flexibilizar la gestión del trabajo, en la empresa–, o, para conciliar mejor o para permitir desarrollar trabajos en lugares muy distantes del propio domicilio –como opción válida para el trabajador–. La gran ventaja para los trabajadores es que ahora ya pueden ofertar sus servicios y acceder a más demandas de empleo sin tener que desplazarse a lugares de trabajo cercanos a su lugar de trabajo; para las empresas, el gran atractivo es la flexibilidad que aporta, ya que facilita contar con los trabajadores precisos, en cada momento, de forma más ágil y rápida.

Pero hay más: los beneficios y riesgos que surgen al usar el teletrabajo son diferentes según atendamos a la visión del empleador o a la del trabajador¹⁰. Genéricamente, el teletrabajo es

prácticas. Vid. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Guía práctica, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra OIT, 2020. Vid. también SIERRA BENÍTEZ, M., “Buenas y/o malas prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas”, disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/43995>.

⁵ ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en *Observatorio de la negociación colectiva, nuevas tecnologías y globalización*, coord. por Ricardo Escudero Rodríguez, Madrid, Cinca, 2010, pp. 334-350, p. 335.

⁶ “Cobrar el doble por teletrabajar: esto es lo que viene, y no estás preparado”. La deslocalización de fábricas va a parecer una anécdota comparada con el impacto global del teletrabajo. Este no está determinado por el dónde, sino por el cómo. Disponible en: https://blogs.elconfidencial.com/tecnologia/tribuna/2020-12-30/teletrabajo-eeuu-pandemia-coronavirus-software-ingenieros_2890043/

⁷ Vid. MELLA MÉNDEZ, L., “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV., *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid, Wolters Kluwer, 2017, p. 55.

⁸ UGT, *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas*, Documento de 26 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

⁹ A la vista del contenido de la mayor parte del contenido de los convenios colectivos. No obstante, la opción por el teletrabajo al 100% de la jornada también se está usando –Vid., por ejemplo, el art. 20.º del CC de empresas de publicidad, BOE de 10 febrero 2016–.

¹⁰ Para los trabajadores aparece como un instrumento que puede ser beneficioso para la conciliación familiar, y para las empresas puede suponer un mecanismo de abaratar costes y de flexibilizar el modo de desarrollar las

positivo para el trabajador por los motivos siguientes: reducción de los tiempos de desplazamiento, aumento de la autonomía, mayor flexibilidad de autoorganización del tiempo de trabajo, posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, superación de obstáculos físicos o psíquicos que pudieran impedirle trabajar presencialmente (distancia física o discapacidad). Además, por su parte, las empresas se benefician teóricamente de un aumento de la motivación, promovido por la posibilidad de conciliar vida laboral y familiar, de una reducción de la rotación de los trabajadores, de la mejora de la productividad y de la eficiencia y de la reducción de costes asociados con la necesidad de no contar con locales y puestos físicos; y también pueden las mercantiles, gracias al teletrabajo, disponer de más candidatos más rápidamente para desempeñar un mismo puesto de trabajo, pues pueden acudir más lejos en su búsqueda, y sin costes asociados. Pero, como desventajas, aparece también la tendencia a trabajar más horas o no cobrar lo mismo, o no poder ascender si se teletrabaja, la interferencia del trabajo-casa, la invasión de la intimidad del trabajador a través de las nuevas tecnologías, o, en el caso de las mercantiles, la posibilidad de sufrir espionaje industrial por los riesgos de las nuevas tecnologías.

Concluir positiva o negativamente acerca de los efectos del teletrabajo es muy complicado, ya que los datos son ambiguos y se encuentran condicionados con el modo exacto como se desarrolle efectivamente el trabajo a distancia: tiene que ver con el lugar de trabajo en determinados entornos laborales, y con aspectos como el desdibujamiento de la vida laboral y personal o con las características de las distintas profesiones. Para valorar si es conveniente implementarlo —desde las mercantiles— se aboga por efectuar previamente estudios y proyectos-piloto y por planificar las medidas, de forma que se ajusten las necesidades de los trabajadores a las de los entes empresariales implicados. Después, se recomienda igualmente evaluar si las medidas han sido adecuadas y responden a los objetivos marcados. Existen, de hecho, diferentes estudios donde se recogen las experiencias de buenas o malas prácticas de teletrabajo puestas en marcha empresas grandes y que pueden servir de ayuda para adoptar decisiones¹¹.

En cualquier caso, dependiendo de cada modalidad, las nuevas formas de empleo evolucionan, y está apareciendo un nuevo tipo de gestión del empleo —basado en la confianza y en la gestión de los resultados— y en una nueva forma de trabajar —más autónoma, más flexible, y más adaptada a las preferencias de los trabajadores—¹².

tareas. Para MELLA MÉNDEZ, L., “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, *op. cit.*, pp. 37 y ss., desde la perspectiva del trabajador, la principal ventaja es la flexibilidad laboral y personal, siendo esa libertad clave para conciliar vida laboral y personal; pero ello exige contar con capacidad de autoorganización y mantenimiento del equilibrio vida privada-vida profesional, de forma que si no aparecen las citadas exigencias personales en el teletrabajador debieran introducirse medidas de control y seguimiento más estrictas sobre el trabajador (horarios y actividades delimitadas cada día). Desde el punto de vista de la empresa resulta vital que el trabajo a distancia ayude a generar productividad laboral, para que la experiencia resulte ser un éxito. También ha de valorarse positivamente para la empresa la minoración de los costes que puede generar el trabajo a distancia, y la posibilidad de que se inserten colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, por la ubicación de su domicilio o por sus especiales condiciones físicas.

¹¹ *El Libro Blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers: un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*, junio de 2012, contiene una visión del teletrabajo desde la perspectiva empresarial. Aquí se recogen ejemplos de casos de éxito de buenas prácticas de teletrabajo. Se recomienda para la puesta en marcha del teletrabajo la experiencia piloto, el seguimiento y métricas. Se ha de ponderar si el teletrabajo como medio consigue el impacto querido: la satisfacción de los trabajadores, el uso de los espacios, el absentismo, la productividad, el ahorro en viajes, en energía, etc.

¹² Así se define el teletrabajo en el Documento de la OIT: *El teletrabajo durante la pandemia*, *op. cit.*, p. 4. Hay muchas modalidades de teletrabajo, es decir, de trabajar a distancia usando las tecnologías de la información. El teletrabajo consiste básicamente en efectuar tareas que podrían ser ejecutadas presencialmente, pero se desarrollan fuera de éste, y puede ser total o parcial, combinando el ejercicio de trabajos fuera respectivamente dentro de las instalaciones de la empresa. Y puede generar un teletrabajo móvil o flexible, de manera que la persona trabajadora decida dónde trabajar —su domicilio, o instalaciones dotadas de la tecnología necesaria (coworking), o desde centros interconectados con la sede de la empresa—. Pero, además, también puede operar el teletrabajo

El teletrabajo, además, es también es predicable del trabajo autónomo y de empresas auxiliares, cuando ofrecen sus servicios en remoto, aunque el teletrabajo no asalariado ha preocupado menos a la sociología, a la economía, al ámbito de los recursos humanos, y también a los interlocutores sociales y, obviamente, a las normas socio-laborales¹³. Aun así, los poderes públicos deben intervenir, pues este cambio sí influiría en la salud y en la aparición de diferentes riesgos laborales del autónomo a los que éste queda expuesto¹⁴, y tiene que ver con las coberturas sociales que se obtienen; hay que estar atentos puesto que la digitalización y el trabajo en plataformas pueden facilitar la reconducción fraudulenta del teletrabajador asalariado hacia el falso autónomo¹⁵ ya que, como gran problema, el trabajo en remoto puede ocultar trabajo informal y/o precario a domicilio, a través de horas accesorias o suplementarias –que no computan como tales horas–; o contando con trabajadores formalmente autónomos pero que realmente son falsos autónomos a distancia. Todas estas fórmulas de trabajo a distancia no declarado deben ser controladas, y ello plantea retos muy complejos. La implementación del teletrabajo, asimismo, se relaciona no solamente con los avances tecnológicos de cada país, sino también con su estructura económica y con la cultura de trabajo existente¹⁶. Por lo demás, el trabajo a distancia marca también grandes diferencias en grandes y pequeñas empresas dado que la brecha digital deja fuera de la digitalización a aquellas entidades no preparadas para investigar las mejores opciones, o no dispuestas a invertir económica y formativamente en nuevas tecnologías. También se exige más esfuerzos en la gestión de equipos de trabajo –información, comunicación, trabajo en equipo–, por parte de los directivos, de mandos intermedios, y por parte de los mismos teletrabajadores.

En cualquier caso, es claro que los poderes públicos y los representantes de los trabajadores pueden y deben jugar un papel en la delimitación de este modo de gestión del trabajo, fijando límites o pautas mínimas de funcionamiento ya que no cabe que éste quede en manos de decisiones unidireccionales, procedentes de la empresa. Se exige un marco jurídico porque, entre otras razones, el trabajo remoto ha avanzado en estos años y lo seguirá haciendo en un contexto de precariedad, de trabajos atípicos, de descentralización productiva e individualización asociada a los diversos diseños y desafíos de flexibilidad organizacional en los que el teletrabajo se mueve¹⁷.

desde centros concertados –telecentros–, de manera que podría trabajarse desde una red concertada con terceros, que podrá elegirse por razón de proximidad a su residencia o domicilio habitual. *Vid.* p. 8. CC OO. *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*. Además, en el Informe ejecutivo: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar*, p. 7, se alude a las categorías de teletrabajadores que usan las tecnologías de la información clasificándolos en: teletrabajadores en casa; teletrabajadores que usan las TIC con elevada movilidad, que trabajan regularmente en varios lugares, usando las TIC, trabajadores que usen las TIC ocasionales, es decir, empleados que trabajen en uno o más lugares fuera de las dependencias del empleador solo ocasionalmente, y con un grado de movilidad bajo; o los empleados que trabajan única y exclusivamente en las dependencias del empleador.

¹³ Excepcionalmente el Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio sí alude al trabajo independiente como foco de trabajo informal fraudulento y también hace referencia a las empresas auxiliares en las que se teletrabaja.

¹⁴ Los autónomos que trabajen a domicilio no pueden sufrir accidentes *in itinere*, pero es claro que deben declarar claramente cuál es su centro de trabajo porque sí pueden sufrir accidentes de trabajo en el lugar y en la jornada de trabajo que tengan la consideración de contingencia profesional, y, asimismo, también deben ser sujetos a quienes deben dirigirse las normas de prevención de riesgos.

¹⁵ Desde este punto de vista el trabajo a domicilio que más fraude podría generar es el que no se compagina con el trabajo presencial, sino que es trabajo en remoto el 100% de la jornada. Dos ejemplos de fraude existente en los que se analiza la relación y se concluye en su laboralidad pueden encontrarse en la Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia de 1 febrero 2017, JUR/2017/61565 o en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia TSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 886/2018 de 21 junio, AS\2018\2172.

¹⁶ *Vid.*, el Informe ejecutivo elaborado por la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, disponible en: www.ilo.org

¹⁷ PURCALLA BONILLA, BELZUNEGUI, *op. cit.*, p. 32.

2. EL MARCO JURÍDICO DEL TELETRABAJO

2.1. El Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio: la visibilidad y la protección del trabajo informal

El Convenio n.º 177 de la OIT, adoptado en fecha de 4 de junio de 1996 y vigente desde el 22 de abril de 2000, sobre trabajo a domicilio, es un instrumento actualizado y de carácter técnico, que podría haber operado como marco jurídico del teletrabajo en nuestro país. No obstante, se trata de uno de los Convenios menos exitosos pues solamente ha sido ratificado por 10 países, y España no se encuentra entre éstos¹⁸. Además, esta norma tiene un ámbito de aplicación diferente al teletrabajo ya que introduce obligaciones a los países firmantes en relación con el trabajo de quien preste sus servicios en su propio domicilio –o de otro lugar que escoja este–, y ello cuando este trabajo sea por cuenta ajena –debe concurrir la ajenidad y la dependencia– y, siempre que la actividad sea regular. Está ausente, pues, en este Convenio, cualquier mención a las TIC¹⁹. Hay que recordar, a estos efectos, que, propiamente, el trabajo a domicilio se diferencia del trabajo a distancia por dos motivos: primero porque en éste ocurre que habitualmente el lugar de prestación suele venir indicado por la misma empresa que contrata –y aquí el lugar se fija por el trabajador–, y, además, en segundo lugar, porque el trabajo a distancia no está exento del control de la prestación por parte del trabajador, mientras que en el trabajo a domicilio este control no aparece claramente²⁰.

Además de ello, el Convenio n.º 177 se complementa con la Recomendación n.º 184 de la OIT, que no obliga a los Estados sino que orienta hacia un régimen más favorable para el trabajador. También, tal cual hacen prácticamente todas las normas que regulan de alguna forma el trabajo a distancia, el Convenio incluye en su ámbito subjetivo únicamente a los asalariados a domicilio y, para ello, diferencia a éstos de los trabajadores por cuenta propia, señalándose que es autónomo quien trabaje a domicilio asumiendo un determinado grado de autonomía e independencia económica, el marcado en la legislación o en las decisiones judiciales. Las obligaciones que impone a los estados firmantes el Convenio vienen establecidas en los arts. 3.º y 4.º, obligaciones que no son demasiado exigentes, a la vista de la evolución de nuestra normativa actual. El art. 3.º conmina a todo Estado ratificante a adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional –mediante leyes, convenios colectivos...– en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, previa consulta con los interlocutores sociales. Y el artículo 4.º insiste en que, a tal efecto y solo *en la medida de lo posible* la política nacional en materia de trabajo a domicilio debe promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Asimismo, se recogen los diferentes aspectos en los que debe fomentarse dicha igualdad de trato²¹, destacándose entre ellos el derecho a la Seguridad Social y el derecho a la maternidad.

¹⁸ El que hayan sido tan pocos los estados que han ratificado este Convenio tiene que ver con el hecho de que los estados ya cuentan con una normativa muy avanzada en la materia; además el trabajo a domicilio no refleja adecuadamente las necesidades reales de este tipo de trabajo. *Vid.* más ampliamente, acerca de este Convenio, USHAKOVA, Tatsiana, “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (n.º 177)”, *Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 7, 2019.

¹⁹ Según el art. 1.º del Convenio, la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente, en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

²⁰ Así las cosas: *No todo trabajo a domicilio es teletrabajo, ni todo teletrabajo es a domicilio*. *Vid.* PURCALLA BONILLA, BELZUNEGUI ERASO, “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 18, 2003.

²¹ (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección

Late en el Convenio n.º 177 el deseo de evitar que el trabajo a domicilio sirva como excusa para el trabajo informal –desprotegido de las normas de protección social (a día de hoy, este es un gran problema del trabajo en plataformas)–. El Convenio n.º 177 vino a ocuparse de una preocupación frente a la que es particularmente sensible la OIT que es la de cuidar de los trabajadores especialmente vulnerables y la superación de la economía informal, a lo que hay que sumar, que, en 1996 la mayoría de las trabajadoras a domicilio eran mujeres. Por eso, este instrumento normativo pone énfasis en lograr, lo primero, una mayor visibilidad de los trabajadores a domicilio²² y, lo segundo, en conseguir el reconocimiento del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores a domicilio respecto a los trabajadores presenciales.

2.2. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: cómo solventar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en las empresas

El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo (AMET), de 16 de julio de 2002, fue un texto destinado a contemplar un marco general a desarrollar por las organizaciones miembros de las partes firmantes –la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP– en materia de teletrabajo y resultó trascendental para cubrir los vacíos normativos existentes en esta materia –que eran muchos–. Respecto al proceso de su elaboración, al no aparecer en el mismo materias excluidas de la competencia comunitaria, el Acuerdo podía, o bien someterse a una decisión del Consejo, o bien encomendar su aplicación a las prácticas propias de los interlocutores sociales y de los estados miembros, habiéndose optado por lo segundo. Por este motivo, el Acuerdo fue puesto en marcha conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los estados miembros, algo que debía efectuarse en los tres años siguientes. Este Acuerdo fue, así, el primero en ser adoptado de acuerdo con el proceso de negociación voluntaria previsto en el art. 139.2.º TJUE y del que los propios sujetos negociadores negaron su fuerza normativa²³. Y su incorporación en nuestro país se produjo al año siguiente, en el Capítulo VII del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003²⁴, añadiéndose al mismo el texto del AEMET –en su Anexo II–²⁵.

en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

²² Vid. USHKOVA, Tatsiana, “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista Información Laboral*, n.º 9, 2015.

²³ En el procedimiento precedente a la negociación y firma del Acuerdo, los interlocutores sociales, en la primera fase de consultas, discrepaban acerca de cuál debía ser el objetivo final a lograr para proporcionar un marco jurídico adecuado al teletrabajo. Mientras las organizaciones empresariales se centraban en la importancia de garantizar la flexibilidad con el fin de mejorar la competitividad de las empresas, la parte sindical señalaba la necesidad de atender a la seguridad de los trabajadores. Durante la segunda fase de consultas fue la Comisión quien ofreció un conjunto de principios generales que podrían inspirar la acción de los sujetos colectivos. Vid. SANTOS FERNÁNDEZ, M. D., “El Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”, en *Revista Trabajo*, n.º 14, Universidad de Huelva, 2009, ISSN: 1136-3819, pp. 51 y ss.

²⁴ Vid. Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva. Se puede leer en dicho Capítulo IV que: ... *Dicho acuerdo parte del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores, permitiendo una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Las organizaciones firmantes compartimos en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo...*

²⁵ En los AINC de los años siguientes también se ha abordado el tema del teletrabajo: en los años 2005, 2007, 2010, 2011, 2012, de 2013 y 2014, y, más recientemente, en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2015, 2016, 2016 y 2017, Acuerdo prorrogado en sus mismos términos en el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020 aprobado por Resolución de 17 de julio de 2018, BOE de 18 de julio de 2018.

El Acuerdo recoge muchas de las cuestiones que habían sido ya incluidas en diferentes Comunicaciones y varios de los denominados *Libros Verdes*, previos a la iniciativa legislativa. Su finalidad es, en suma, incorporar su texto a los Acuerdos colectivos para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y para lograr el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. Incorpora el Acuerdo una definición del teletrabajo que resulta omnicomprensiva ya que éste aparece como un modo de organización del trabajo²⁶. Se exige en tal concepto la concurrencia de cuatro elementos: el uso de las TIC; una relación jurídica asalariada; que el trabajo se desarrolle fuera del local del empresario –aunque pueda desarrollarse dentro–; y, que el trabajo así definido sea regular.

El AEMET se incluía en el AINC 2003 para ayudar a extender en nuestro país el teletrabajo, solucionando también algunas de las dudas que surgían respecto al mismo, incorporando, como más significativos, y entre otros, los aspectos siguientes:

- a) El carácter voluntario del teletrabajo, voluntariedad que debe aparecer bien al inicio de la relación laboral, o, posteriormente, mediante acuerdo²⁷, pudiendo este ser reversible –mediante pacto–. El teletrabajo –se aclara también– solamente cambia el modo de trabajar, quedando igual el estatuto laboral del teletrabajador;
- b) El derecho del trabajador a ser informado acerca de los elementos esenciales de la relación laboral²⁸;
- c) El derecho a detentar las mismas condiciones de empleo y los mismos derechos que los trabajadores presenciales²⁹;
- d) El derecho a la protección de datos³⁰;
- e) El derecho al respeto a la vida privada del teletrabajador³¹;

²⁶ *Definición y ámbito.* –El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajador, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular. El presente acuerdo afecta a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa un teletrabajo tal como se ha definido en el párrafo anterior.

²⁷ El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados. El teletrabajo puede formar parte de una descripción inicial del puesto de trabajo, o puede ser acordado de manera voluntaria posteriormente. (...) El paso al teletrabajo como tal, puesto que sólo modifica la forma en que se realiza el trabajo, no modifica el estatuto laboral del teletrabajador.

²⁸ (...) En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, conforme a la directiva 91/533/CEE, que incluye la información sobre los Convenios Colectivos aplicables, una descripción del trabajo que hay que realizar, etc. Las peculiaridades del teletrabajo requieren normalmente información escrita complementaria sobre cuestiones como el departamento de la empresa al que el trabajador está adscrito, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigir preguntas de naturaleza profesional o personal, modalidades de entrega de informes, etc.(...).

Un ejemplo de tal identificación de los elementos esenciales que debe conocer el teletrabajador lo aportan PURCALLA BONILLA, BELZUNEGUI ERASO, *op. cit.*, p. 44. Este ejemplo se encuentra en el Acuerdo Marco comunitario alcanzado en el sector del comercio, en el que se obliga a que aparezca: la identificación de las partes, el lugar fijo de trabajo y domicilio social de la empresa, el uso de los locales para el teletrabajo, la descripción de las funciones, la fecha de inicio del contrato o de la relación laboral, el tiempo de trabajo diario o semanal normal del teletrabajador, el importe base inicial u otros elementos constitutivos de la remuneración del trabajador.

²⁹ *Condiciones de empleo.* –En lo que se refiere a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tienen los mismos derechos, garantizados por la legislación y los Convenios Colectivos aplicables, que los trabajadores comparables en los locales de la empresa. No obstante, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios colectivos y/o individuales.

³⁰ *Protección de datos.* El empleador es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

³¹ Si se coloca cualquier tipo de sistema de control, ha de ser proporcional al objetivo y ser introducido conforme a la Directiva 90/270, sobre pantallas de visualización de datos.

- f) El derecho a conocer claramente, antes de comenzar a teletrabajar, todos los aspectos referidos a los equipos de trabajo, la responsabilidad y los costes, recayendo en el empleador la responsabilidad de financiar el teletrabajo si éste es regular³²;
- g) El derecho a la protección de la salud, ya que el empleador es el responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, conforme a lo previsto en la legislación pertinente –se incluye el derecho a recibir información acerca de la protección requerida, e igualmente la necesidad del acceso al lugar de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento correcto de tal normativa– incluso si el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador;
- h) El derecho a tener el mismo acceso a la formación que los trabajadores presenciales, quedando sujetos a las mismas políticas de evaluación; y,
- i) El acceso a los mismos derechos colectivos que los que poseen los trabajadores en los locales del empleador.

El AEMET pretende proteger los derechos del teletrabajador, pero también coadyuvar en la organización del trabajo, aludiendo, incluso, a la flexibilidad del tiempo de trabajo del teletrabajador. El Acuerdo reconoce expresamente que es el teletrabajador quien gestiona la organización de su tiempo de trabajo, aunque condiciona este aspecto a que ello aparezca en la legislación, en los convenios colectivos y en las reglas de la empresa.

La mención al Acuerdo, el AINC de 2003 y AINC de años posteriores, no significó, no obstante, que este Texto tuviese eficacia *erga omnes*. El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 11 de abril de 2005³³, concluía que este Acuerdo resultaba obligatorio únicamente para las partes signatarias. Por tanto, propiamente este Acuerdo nunca llegó a ser traspuesto realmente a nuestro derecho interno, aunque sí operaba como un principio general³⁴. Lo que ocurrió después es que gran parte de los convenios colectivos que regularon el teletrabajo lo hacían incorporando, casi literalmente, sus cláusulas, por lo que éste sirvió claramente de inspiración para la regulación de la negociación colectiva³⁵.

Por lo demás, el Acuerdo dejaba fuera de la regulación del marco jurídico cuestiones como las relativas a la Seguridad Social de los teletrabajadores, e íntimamente ligado a lo anterior, el Acuerdo tampoco aludía a los trabajadores autónomos –posiblemente por el carácter de los sujetos que intervienen en la regulación –aunque también los profesionales independientes precisarían de disposiciones propias, que bien podrían aparecer en los Acuerdos de interés profesional en el caso de los TRADES. Además, quedaba fuera también del Acuerdo cualquier referencia al teletrabajo transfronterizo, con las posibles consecuencias nocivas que éste puede ocasionar en materia de dumping social³⁶.

³² Como regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular, el empleador compensa o cubre los costes causados directamente por el trabajo, en particular los relativos a las comunicaciones. El empleador proporciona al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico. El empleador es responsable, de acuerdo con la legislación nacional y los Convenios Colectivos, de los costes debidos a la pérdida o daño del equipo y los datos utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador tiene que cuidar adecuadamente el equipo que se le proporciona y no recoger o difundir material ilícito mediante Internet.

³³ RJ 2005, 4060.

³⁴ La eficacia de ese Acuerdo era meramente obligatoria para las partes firmantes, y no operaba *erga omnes*. Vid. al respecto LOUSADA AROCHENA, J. F., RON LATAS, P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Cizur Menor, 2015, p. 32.

³⁵ Vid. Libro blanco, *op. cit.*

³⁶ Vid. PURCALLA BONILLA, BELZUNEGUI ERASO, “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 18, 2003.

2.3. La regulación legal del trabajo a distancia desde 2012 a septiembre de 2020: incompleta y desfasada

El art. 13 del TRET³⁷ –redactado por el art. 6.º de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral de 6 de julio de 2012³⁸– fue la única disposición legal que reguló el trabajo a distancia hasta el 23 de septiembre de 2020. La nueva redacción del art. 13 fue esperanzadora en 2012, pero llegaba tarde y resultó decepcionante. Ya no se hablaba del contrato a domicilio sino del trabajo a distancia –como un modo de ejecución del trabajo–, y seguía sin aludir la norma a las TIC. Tampoco quedaba claro si se permitía el trabajo a distancia completo –al 100% de la jornada–, ya que aparecía el trabajo a distancia cuando *la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*.

Para algunos, ello parecía excluir el trabajo a distancia al 100% de la jornada –aunque esta comprensión de esta disposición no fue unánime–, para otros esta redacción implicaba que, para que entrara en juego la regulación, el 50% de la actividad debía realizarse fuera del lugar de trabajo³⁹. Lo que ocurrió, al fin y a la postre, fue que el porcentaje de dedicación en el caso del teletrabajo –compatible con el trabajo presencial– se fijaba en la negociación colectiva⁴⁰, y desde ahí se establecía cuándo la regularidad adquirida determinaba que entraba en juego el régimen jurídico marcado convencionalmente –que era el más extensamente desarrollado–.

Lo que sí hace el art. 13 TRET es reconocer al trabajador a distancia los mismos derechos que los trabajadores presenciales, destacándose ya la necesidad de percibir la misma retribución total que la de los trabajadores de la misma categoría profesional. Y, de forma breve, se reconoce igualmente el derecho del trabajador a distancia a la formación profesional y a la promoción profesional (incluyendo el deber de informar de las vacantes en puestos de trabajo presenciales), añadiendo a lo anterior el derecho a la protección de la seguridad y salud y el derecho a la representación colectiva.

Pero la regulación legal del art. 13.º era absolutamente insuficiente: se obviaban cuestiones clave que afectaban al trabajo a distancia, que fundamentalmente tenían que ver con aspectos clave que sí habían aparecido en el AEMET referidas a las formas de organización del trabajo. En aquel momento, los sindicatos españoles venían demandando una mayor participación de los representantes de los trabajadores en los diseños del teletrabajo: consideraban que era elevada la discrecionalidad de las empresas en su implementación⁴¹.

³⁷ Atrás quedaba la anterior regulación de la norma –vigente desde el 1 de mayo de 1995 hasta febrero de 2012–, una regulación muy desfasada. Se regulaba aquí el contrato a domicilio como contrato especial, un marco jurídico utilizado para regular el trabajo a desarrollar en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por éste, sin vigilancia del empleador. Este contrato debía figurar por escrito, y ser registrado en la Oficina de empleo, debiendo constar el lugar de prestación de servicios y las medidas de prevención aplicables. Además los contratados a través de esta fórmula debían contar con el mismo salario que fuera reconocido a los mismos trabajadores con categoría profesional equivalente, del mismo sector y el empresario debía facilitar a los trabajadores un documento de control donde figuraran instrucciones, materiales entregados y tarifas acordadas.

³⁸ El art. 13.º tuvo otra redacción previa, casi idéntica a ésta, operada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, con igual denominación, de medidas urgentes para la reforma laboral. Por aquellos años la doctrina científica consideraba que el nuevo art. 13.º había introducido mejoras sustanciales respecto a la previa redacción del precepto, pero todavía resultaba una regulación excesivamente parca.

³⁹ Vid., AA.VV., MELLA MÉNDEZ, L., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, op. cit.

⁴⁰ Vid. UGT, *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas*, Documento de 26 de mayo de 2020.

⁴¹ PURCALLA BONILLA, op. cit, p. 36.

2.4. El papel regulador, pero no tan protagonista, de la negociación colectiva

En estos años muy pocos convenios colectivos desarrollan extensamente el contenido del teletrabajo, y la mayoría de los que lo hacen son CC de empresas grandes, que, además, está bien familiarizadas con las TIC –seguros o telecomunicaciones–⁴². Algunas normas colectivas –normalmente las sectoriales– apenas regulan, sino que únicamente reiteran lo establecido en el AEMET o en el art. 13.º TRET y/o recogen, además, cláusulas vagas o genéricas⁴³ aunque excepcionalmente sí aparecen reglas más precisas en ciertos convenios colectivos sectoriales⁴⁴ –sin olvidar de los experimentos operados en las Administraciones públicas–. Diferentes estudios –más exhaustivos– del tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva habían también llegado a esta misma conclusión: que la negociación colectiva, en términos generales, resultaba pobre e insuficiente para dar respuesta a los problemas; tampoco la negociación colectiva sirve para solventar muchas de las cuestiones ligadas a las nuevas formas de empleo y la digitalización⁴⁵.

Ha sido, por ello, la tónica, que la fijación de las condiciones de trabajo en las normas convencionales, en lo referido a la organización del trabajo, quede a merced de los empleadores, de forma que ha primado, cuando se adoptan decisiones al respecto, la optimización de los recursos para obtener el máximo rendimiento y productividad porque la negociación colectiva no ha paliado la falta de regulación genérica ni específica sobre ello⁴⁶.

Por tanto, ha sido común que el teletrabajo se regulara por códigos de conducta, o manuales de actuación, o códigos éticos, o que el convenio colectivo remite únicamente al acuerdo individual para que éste fije las específicas condiciones de trabajo, sin que se produzca una oportuna participación sindical. Así las cosas, ha ocurrido que la negociación colectiva ha servido también para que la mercantil venga decidiendo, sin contar con los trabajadores o con la representación sindical, los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder al teletrabajo –ello ocurre cuando en el convenio colectivo se condiciona a la concesión del trabajo en remoto a, por ejemplo, la existencia de tareas susceptibles de ser realizadas o a que no existan razones organizativas...; también señala la empresa la duración del teletrabajo; o cuál debe ser la distribución del tiempo de trabajo; o qué horario de trabajo corresponde efectuar...⁴⁷–.

⁴² Telefónica Ingeniería de seguridad SAU, BOE de 1 de enero de 2020; CC Nokia España, BOE de 18 de octubre de 2019; CC Carlson Wagonit España, BOE de 27 de febrero de 2020; u Orange España, BOE de 18 de octubre de 2019.

⁴³ CC del sector de las industrias de frío industrial, Resolución de 27 de septiembre de 2018, art. 13.º, el CC de prensa no diaria, Resolución de 10 de diciembre de 2013, art. 16.º, CC del sector del metal de la provincia de Alicante, art. 18.º; CC de oficinas de despachos de Navarra, BO Navarra de 14 de marzo de 2017, art. 34.º. Por su parte, El CC de oficinas y despachos de Valencia, BO Valencia de 20 de diciembre de 2019, art. 14.º se remite a los dispuesto en el AEMET. Un poco más preciso es el CC estatal de prensa diaria, BOE de 27 de agosto de 2019, art. 19.º.

⁴⁴ CC estatal de perfumería y afines, BOE de 20 de agosto de 2019, art. 15.º; CC estatal para empresas de mediación de seguros privados para el período 2019-2022, BOE de 7 de enero de 2020, art. 8.º bis; CC del sector de empresas de publicidad, BOE de 10 de febrero de 2016, art. 20.º, o el XIX CC de la industria química, BOE de 8 de agosto de 2018, art. 10.bis; CC VIII estatal del corcho, Resolución de 8 de marzo de 2020, art. 11.º.

⁴⁵ Vid. MELLA MÉNDEZ, L., “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, *Revista Derecho Social y empresa*, n.º 6, diciembre de 2016, p. 1. Y, con la misma opinión, Vid. también VALLE MUÑOZ, F. A., “La regulación de las tecnologías de la información y de la comunicación por la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, n.º 148, 2019, p. 19.

⁴⁶ PURCALLA, *op. cit.*, p. 34.

⁴⁷ Señalaba ARAGÓN... que Convendría que el CC señalara qué actividades son trabajables así y qué concretos requisitos han de cumplirse para poder teletrabajar, de forma que, si estos requisitos se cumplen se adquiriera un derecho para el trabajador para teletrabajar.

Los mismos sindicatos, en 2019, instaban a garantizar la regulación del teletrabajo y fomentar su control a través de la negociación colectiva, con el fin de proteger los derechos de las personas trabajadoras y a evitar los abusos de las empresas⁴⁸.

3. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO COMO NORMATIVA DE MÍNIMOS Y COMO CONJUNCIÓN DE EQUILIBRIOS EN LA EMPRESA

3.1. El teletrabajo en pandemia: normas mínimas y tiempo extra para adaptar el teletrabajo ya existente

En España, con cifras del año 2019, solo un 8,3% de los ocupados teletrabajaron, incluyendo aquí a teletrabajadores ocasionales y regulares (se ha entendido que son regulares, a estos efectos, quienes trabajen en modo remoto más del 50% de los días)⁴⁹. Si acotamos esta cifra a quienes teletrabajaron de forma habitual, este dato se rebaja a la mitad: al 4% de los trabajadores –es decir, el 96% fueron presenciales–⁵⁰, en cambio, en este momento fueron muchos más quienes teóricamente sí podían teletrabajar –el 22,3% del total, es decir, casi 1 de cada 4 trabajadores–. Pero todo cambió en 2020 con la llegada de la pandemia. De acuerdo con algunos estudios, en 2020, un total de 3,01 millones de personas trabajaron a distancia, triplicando –3,2 veces– el teletrabajo que existía⁵¹: por ello se habla de que en 2020 teletrabajaban un 15% de la población trabajadora –aunque otros estudios hablan de una cifra cercana al doble –el 30%–.

Antes de la pandemia solamente las empresas y los sectores que acudían al teletrabajo se ocupaban de regularlo, y no eran demasiados los convenios que los recogían; por lo mismo tampoco fueron muy numerosos los conflictos judiciales que tenían su origen en el trabajo en remoto. Pero, con la pandemia, el problema fue que el teletrabajo se implementó sin más, y ello exigía cumplir unas normas –aún mínimas– a las que debían hacer frente las empresas, sin estar preparadas para ello. Por ello, multiplicar el teletrabajo exigió, lo primero, desregular. Se optó por imponer el teletrabajo, a toda costa, para mantener a las empresas en funcionamiento y sin poner en juego la salud: el teletrabajo evita la propagación del virus y minimiza los daños en la continuidad de la actividad. Las normas COVID promulgan el carácter preferente del trabajo a distancia y se implementa éste en cualesquier sector y actividad donde sea posible⁵². Para ello, basta un cumplimiento mínimo de la norma –ya insuficiente, como hemos visto–. En

⁴⁸ Vid. Documentos: *UGT reclama regular en la negociación colectiva el derecho al teletrabajo*, disponible en: <https://www.ugt.es>

⁴⁹ En 2006 esta cifra era aún menor, ya que el porcentaje de los que teletrabajaban en nuestro país ese año alcanzaban al 5,2%. En 2019, por edad, el grupo que más teletrabajó en 2019 fue el de mayores de 55 años (un 9,9%), y el que menos, los jóvenes de 16 a 24 años, un 2,1%. Por lo demás, los ocupados que tuvieron en 2019, la opción de teletrabajar fueron únicamente el 22,3%, aunque este porcentaje es variable atendiendo al tipo de profesional al que se refieran los datos. Así, la opción por el teletrabajo la tenía en España en 2019 el 49,8% de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, seguidos a distancia por los contables, administrativos y otros empleados de oficina, que suman el 20% del total de los profesionales que pueden optar por esta modalidad de trabajo. Los datos se proporcionan en: *La evolución del teletrabajo en España*, en gráficos, disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>, fecha de consulta 15 de diciembre de 2020.

⁵⁰ En el resto de Europa, concretamente en Países Bajos, en Finlandia y en Luxemburgo se triplicaba la cifra española de teletrabajadores habituales, ya que en estos países se llegaba al 14%, al 13,3% y al 11%, respectivamente, de la población total ocupada. Vid., *La evolución del trabajo en España*, op. cit., p. 5.

⁵¹ Aunque otros estudios hablan de que los teletrabajadores alcanzaron una cifra cercana al 34% durante la pandemia. Vid. la noticia publicada en el periódico 5 días, el 6 de mayo de 2020, que alude a los datos proporcionados por el Instituto valenciano de investigaciones económicas. “La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia. Un tercio de los ocupados cambia su modelo laboral por el COVID”. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

⁵² Sobre el particular, CRUZ VILLALÓN, J., “Teletrabajo y coronavirus, de la emergencia a la permanencia”, *Decho de las Relaciones Laborales*, 2020, n.º 4.

tema de prevención de riesgos, para cumplir. Es suficiente que, ahora, mientras dure la pandemia, la evaluación de riesgos se efectúe voluntariamente por la misma persona trabajadora. A esa finalidad sirvieron varias disposiciones incluidas en diferentes Reales Decretos promulgados estos meses⁵³.

Con la publicación en el BOE del RDL 28/2020, como veremos en el siguiente epígrafe, verá la luz un completo estatuto del teletrabajador, estatuto que deberá acatarse antes del comienzo del trabajo en remoto, pero ello no sucederá instantáneamente en dos situaciones: cuando el trabajo a distancia aparece como medida de contención sanitaria⁵⁴, y cuando el teletrabajo ya existente deba adaptarse a las nuevas normas.

Si el trabajo a distancia aparece como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, según la DT 3.^a del RDL 28/2020, éste se sigue rigiendo por la normativa ordinaria, lo que implica acudir a las normas previas, añadiendo a estas una sola obligación para las empresas: que doten de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como del mantenimiento que resulte necesario. Como mínimo, corresponde, pues, garantizar la empresa que los trabajadores no deban usar sus propios equipos; no obstante, no se obliga a compensar por gastos extras que surjan —obviamente dependerá de cada modalidad de trabajo a distancia que se implante— pero sólo la negociación colectiva es la que puede establecer la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, siempre y cuando también ocurra que estos gastos existieran y no hubieran sido ya compensados.

La DT 3.^a contempla, pues, escuetamente las reducidas obligaciones que compete garantizar a las empresas si teletrabajan por causa de la pandemia. A la vista de que las mercantiles no están preparadas para asumir completamente el régimen legal que viene se compele a la empresa a que dote al trabajador de los medios, equipos, herramientas y consumibles que éste precise, incluyendo también su mantenimiento. La posible compensación de gastos extra —si los hay— (ello dependerá del modo en que se implemente realmente esta forma de organización del trabajo) se deja en manos de la regulación de la negociación colectiva. Esta previsión pretende hacer frente a las situaciones en las que se demanda una protección para el trabajador —que puede quedar indefenso ante la implantación sobrevenida del teletrabajo—. Es la mercantil la que debe garantizar, pues, los medios que se precise para teletrabajar, y el correcto mantenimiento de éstos.

Pero esta DT —tal como está redactada— plantea numerosos problemas, no sólo porque otorga una protección mínima y demasiado genérica, sino porque, lo primero, será difícil que la negociación colectiva —en un tiempo récord— pueda recoger este aspecto (sabemos que los instrumentos convencionales son lentos); y, lo segundo, se desconoce cuándo el teletrabajo como medida de contención sanitaria dejará de ser tal, ¿hasta cuándo persistirá este trabajo a distancia como medida de contención sanitaria? Posiblemente debiera la próxima Ley de trabajo a distancia —en proceso de tramitación parlamentaria— recoger una solución clara.

Además, en segundo lugar, la DT 1.^a del RDL 28/2020 retrasa la vigencia del RDL en los casos en los que las mercantiles ya contaran con convenios o acuerdos previos reguladores

⁵³ Vid. así, el Art. 5.º del RDL 8/2020, de 17 de marzo. Igualmente, en otras muchas normas de la era COVID —demasiadas para siquiera listarlas— se opta por el carácter preferente del teletrabajo en las distintas fases por las que ha pasado la pandemia —en las fases de escalada y desescalada dentro del estado de alarma— Así, a modo de ejemplo, el art. 7.º del RDL 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se atribuye al titular de los centros de trabajo la potestad de adoptar las medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

⁵⁴ Vid., en relación con la solicitud de teletrabajar, como recurso para evitar un riesgo para la salud, la Sentencia del TSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia núm. 921/2020 de 14 julio, AS/2020/2261.

del mismo y éstos precisaran ser adaptados a la nueva regulación. En este caso, la demora en la imperatividad de la norma depende de diferentes factores. Así, si el convenio o acuerdo colectivo tiene plazo máximo de duración máxima, cuando llegue ese plazo el RDL ya resulta exigible; en cambio, si el convenio o acuerdo no tiene plazo máximo de duración, entonces el RDL entra en vigor un año después de que lo haga el texto legal, es decir, el 23 de septiembre de 2021; y, finalmente, si el convenio o acuerdo no tiene plazo máximo de duración, las partes pueden fijar este plazo posteriormente, un plazo que, como máximo, puede ser de tres años. Eso significa que, en la práctica, si las partes lo acuerdan, el nuevo régimen del teletrabajo puede ser obligatorio desde el 23 de septiembre de 2023.

Añadido a lo anterior, una vez entre en vigor el RDL hay que tener en cuenta que se concede un plazo de tres meses para redactar el acuerdo de teletrabajo expreso, aunque el teletrabajo ya esté funcionando. Finalmente, para evitar pérdida de beneficios ya adquiridos, la DT también contempla que deben conservarse y no compensarse ni anularse aquellas condiciones de teletrabajo que resultaran más favorables, condiciones existentes en los acuerdos o en los convenios colectivos previos aplicables a las relaciones de trabajo.

3.2. Un estatuto para el trabajo a distancia: el trazado del equilibrio entre seguridad y flexibilidad

La promulgación del RDL sobre teletrabajo, aprobado por el RDL 28/2020, de 23 de septiembre, fue un RDL aprobado de forma quizá impetuosa –marcado por las circunstancias imperantes que exigían normas rápidas–, pero tras conseguirse un Pacto muy valioso entre patronal y sindicatos. Constituye una norma trascendental en la implementación de ese juego de equilibrios, pues corrige y cubre numerosos vacíos y reconoce los derechos de los trabajadores a distancia. Se trata de una nueva norma muy completa y tuitiva, que contempla un extenso y prolijo estatuto de trabajo del teletrabajador, una norma de rango legal en la que es clara la voluntad de dar entrada a los representantes de los trabajadores y a la negociación colectiva en la modulación de las reglas que sirvan para regir el funcionamiento del teletrabajo en cada entidad. Sus preceptos recogen, y mejoran, la regulación contenida en el AEMET, y la contenida, también ya, en algunos instrumentos convencionales, otorgándoles ahora a tales previsiones, rango legal, y obligando a que la regulación legal y los acuerdos de teletrabajo se adecúen a estas previsiones. Pero hay mucho más.

El art. 1.º describe el ámbito de aplicación del teletrabajo, es decir, cuándo aparece el trabajo a distancia contemplado por la norma. Este teletrabajo es el de los asalariados –quienes cumplen las condiciones del art. 1.º del TRET– y solamente cuando éste se efectúe de forma regular, lo que ocurre si el trabajo a distancia se presta, en un período de referencia de tres meses un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo⁵⁵ y limita su extensión en los contratos celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, donde como mínimo ha de garantizarse un 50% de trabajo presencial (art. 3.º RDL 28/2020).

El Capítulo II del RDL se dedica al acuerdo del trabajo a distancia comenzando por reconocer –igual que hacía el AEMET– el carácter voluntario del teletrabajo –en el inicio de la relación laboral y, posteriormente–, detallando mucho más las consecuencias. Se trata de garantizar que no existan perjuicios si no se acepta el teletrabajo y que éste no pueda imponerse tampoco⁵⁶, ni constituir las dificultades de su desarrollo causa de extinción del contrato (art. 5.º RDL). Y se incluye igualmente la posibilidad de reversión –también pactada–, delegando en la negociación colectiva los términos de la regulación de esa reversibilidad, acudiéndose al acuerdo individual

⁵⁵ También incluye las definiciones de trabajo a distancia, de teletrabajo y de trabajo presencial en el art. 2.º.

⁵⁶ Ya había señalado nuestro Tribunal Supremo que el trabajo a distancia no podía imponerse vía modificación de condiciones, ex. art. 41 TRET. Vid. la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 11 abril 2005, RJ/2005/4060, Magistrado Ponente. Desdentado Bonete.

si no aparecen disposiciones en los convenios. Continúa el art. 6.º contemplando las obligaciones formales del acuerdo a distancia –por escrito, antes del inicio del trabajo a distancia, con copia a la representación de los trabajadores y a la oficina de empleo–, y con un contenido mínimo obligatorio muy detallado –el que aparece en el art. 7.º–⁵⁷. El contenido del Acuerdo sirve para marcar un ámbito seguro de actuación para el teletrabajar y para la empresa, antes de comenzar: cada parte conoce cómo se va a regir esta forma de trabajo. Cada cambio que se establezca en tal Acuerdo ha de ser también objeto de acuerdo y ha de ponerse en conocimiento de la representación legal de los trabajadores (art. 8.º). El no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia por escrito en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos supone, de hecho, incurrir en una infracción que es considerada grave, y, como tal, es incluida en el art. 7.º de la Ley de infracciones y sanciones del orden social (DF 1.ª RDL 28/2020).

Finalmente, una de las cuestiones que la norma delega claramente en la negociación colectiva es la fijación de los mecanismos y criterios por los que una persona que desarrolla trabajo presencial puede trabajar a distancia o viceversa, así como otras preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, remarcándose que en el diseño de estos criterios debe evitarse perpetuación de roles y estereotipos de género (art. 8. 3.º)⁵⁸.

A continuación, el Capítulo II del RDL enumera, explícita y recoge claramente la regulación de los derechos que siempre han de reconocerse a los trabajadores en remoto: el derecho a la carrera profesional, los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, los derechos a la prevención de riesgos laborales, los derechos relacionados con el uso de medios digitales y los derechos colectivos, singularizando y remarcando la protección que este colectivo precisa, y ello, tras dedicar el art. 4.º del RDL a la igualdad de trato de oportunidades y no discriminación de los trabajadores a distancia.

Con ello, entendemos que el RDL remarca la ansiada seguridad de la persona teletrabajadora. Se reconocen sus derechos y se fijan claramente cuáles van a ser sus condiciones de trabajo, adaptadas, pero sin pérdidas respecto de las condiciones de trabajo de los presenciales.

Esta seguridad que ofrece este RDL ha de asegurarse, además, a través de la negociación colectiva⁵⁹ ya que le corresponde a esta decidir en aspectos clave: la regulación de los términos de reversibilidad del acuerdo y la fijación de los criterios y mecanismos que deciden qué traba-

⁵⁷ Que ha de incluir: inventario de medios, equipos y herramientas, enumeración de los gastos, el horario, el porcentaje y distribución del trabajo presencial y a distancia, el centro de trabajo de adscripción del teletrabajador, el lugar de trabajo elegido, la duración de los plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad, los medios de control empresarial de la actividad, el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas, instrucciones en materia de protección de datos, instrucciones sobre seguridad de la información, y la duración del acuerdo de trabajo a distancia. La fijación clara del horario y los tiempos permite tener más seguridad a las dos partes implicadas. *Vid.*, al respecto, el despido que se analiza en la STSJ de Cataluña Tribunal Superior de Justicia TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia num. 136/2019 de 15 enero, JUR\2019\64416, en el que se concluye que la teletrabajadora incumplió el horario pactado.

⁵⁸ La solicitud del acceso al teletrabajo como medida muy ligada al derecho a la adaptación de la jornada está siendo objeto de diferentes conflictos –en la mayoría de ellos son mujeres las personas trabajadoras que piden teletrabajar–. *Vid.*, por ejemplo, las Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona (Comunidad Autónoma de Cataluña), Sentencia num. 28/2020 de 29 enero, JUR\2020\269224 o la Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos (Comunidad Autónoma de Castilla y León) Sentencia num. 83/2020 de 10 junio, JUR\2020\289909.

⁵⁹ Ya señalaban los sindicatos en julio de 2020 que los convenios colectivos sectoriales sería el ámbito adecuado para establecer garantías amplias para el conjunto de las personas trabajadoras que deberán ser implementadas y desarrolladas en el ámbito de las empresas, sin dar pie a excepciones al principio de regulación colectiva para garantizar los derechos individuales. *Vid.* CC OO, *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*, Julio de 2020, página 9, documento disponible en: fecha de consulta, 10 de diciembre de 2020.

ADORES pueden acceder del trabajo presencial al teletrabajo y viceversa —como hemos visto—. Pero, además, la DA 1.^a del RDL remite a la negociación colectiva —en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito— (el llamamiento parece hacerse a la regulación convencional sectorial) la concreción de: 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 mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia y, en general, cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. Asimismo, se remite igualmente a los pactos colectivos la DA 1.^a —en este caso, estos pueden ser de otro ámbito— la fijación del marco jurídico de: la jornada mínima presencial, el ejercicio de reversibilidad, o, incluso, el carácter regular del trabajo a distancia —rebajarlo por debajo del 30% de la jornada en un período de tres meses— o permitir menor presencialidad a los contratos formativos, siempre que no se celebre con menores de edad. Finalmente, también pueden ser objeto de concreción en normas paccionadas las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho de desconexión.

Así las cosas, gran parte de la seguridad que la norma otorga al trabajador a distancia puede y debe ser reformulada o reconducida desde la negociación colectiva. Nótese que, incluso, la entrada en juego de la misma norma —cuando se puede cambiar el parámetro de la regularidad del trabajo a distancia— se deja a merced de lo que se establezca en la negociación colectiva. Ello resulta altamente positivo, pero también es peligroso porque, hasta ahora, la negociación colectiva ha sido escasa y poco detallada y esto deberá cambiar muy rápidamente, tan rápido como hemos debido hacer uso del trabajo a distancia, para evitar desprotecciones.

Igual que hacía el AEMET, el RDL intenta que aparezca, pues, esta seguridad. La norma y la regulación convencional deberán encargarse de ello. Pero, además, el AEMET señalaba que el otro objetivo claro a cumplir en el teletrabajo era la obtención de flexibilidad, y ello se refleja también en nuestra norma. La flexibilidad —ya hemos visto— es algo positivo para empresa y trabajador y es bueno que se conjuge con dicha seguridad. El teletrabajo, como aclara la OIT⁶⁰, es exponente claro de desarrollo de las nuevas formas de empleo que evolucionan determina la aparición de un nuevo tipo de gestión del empleo —basado en la confianza y en la gestión de los resultados— y en una nueva forma de trabajar —más autónoma, más flexible, y más adaptada a las preferencias de los trabajadores—.

Por ello se alude en el art. 13.º al derecho al horario flexible —aunque en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y en la negociación colectiva— casi reiterando, hasta aquí, lo que se señalaba en el AEMET. Pero, a continuación, el art. 13.º remarca que debe respetarse los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, algo que hay que conjugarse —igualmente— con el derecho al registro horario adecuado (art. 14.º RDL 28/2020), lo que implica marcar un momento de inicio y un momento de finalización de la jornada, y el deber de fijar un horario de trabajo y las reglas de disponibilidad de la persona trabajadora (art. 7.c) RDL 28/2020). Nuestra norma piensa en el trabajo flexible, pero al mismo tiempo, le impone el señalar tiempos claros: eso parece ser contradictorio.

Es cierto que uno de los grandes problemas del trabajo a distancia es el riesgo de trabajar más tiempo, y que, sin acotar jornadas claras y tiempos de disponibilidad, es la persona trabajadora la que asume los riesgos empresariales, pero no hay que olvidar que el uso mayoritario del trabajo a distancia se produce por los profesionales con más cualificación, muchas veces altos mandos y mandos intermedios, también. Y quizá éstos precisen de una mayor independencia y libertad, basada en la asunción de responsabilidad y confianza⁶¹. Ello también va ligado

⁶⁰ En el Documento: *El teletrabajo durante la pandemia, op. cit.*

⁶¹ Añaden PURCALLA BONILLA y BELZUNEGUI, en “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 18, 2003, p. 6, que el trasvase del trabajo por horas al trabajo por objetivos tampoco es fácil de asimilar para buena parte de las empresas españolas, en especial de los mandos intermedios y directivos acostumbrados a la presencialidad de los trabajadores.

a los mecanismos que pueden servir para medir la productividad o los resultados. Todas estas cuestiones, por complejas y particulares –cada sector, cada actividad, cada puesto– debieran ser moduladas claramente en la negociación colectiva –y no dejarse a expensas de los acuerdos individuales–. Incluso, la negociación colectiva debería establecer que la forma ideal para formular casos concretos sería mediante acuerdos⁶².

Así pues, la formulación de gran parte de las reglas que impone el RDL al teletrabajo van a depender del dictado de normas convencionales, que ha de intervenir, también, para modular este correcto ajuste de nuevos equilibrios que ahora entran en juego.

4. LA CONJUGACIÓN ENTRE CONTROL Y CONFIANZA: ¿UTOPIA?

Los tiempos de trabajo, la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador y su medición son los grandes problemas del reconocimiento de la igualdad de trato del teletrabajador respecto del trabajador presencial; ello y el derecho de los trabajadores a distancia percibir, como mínimo, la retribución total que les corresponde, incluyendo complementos ligados a condiciones personales o resultados de la empresa. Igualmente resultará clave la decisión acerca de cuándo se ha de conceder el derecho a acceder al teletrabajo, si el trabajador lo pide, o cuándo no puede negarse a aceptarlo el trabajador, si es la empresa la que lo solicita.

La negociación colectiva puede regular⁶³, pero no es fácil hacerlo genéricamente. En ocasiones será necesaria una intervención particular, con acuerdos específicos –no individuales– sino adaptados, ya que el teletrabajo es una cuestión compleja y absolutamente transversal, algo desconocido hasta ahora en la negociación colectiva, y que hay que comenzar a explorar cuanto antes.

Ello exige partir de la seguridad que hay que ofrecer al trabajador, pero incorporando, también, reglas clave como confianza, seguridad, autodisciplina, y responsabilidad, y obliga a olvidar el concepto de la empresa omnipresente y omnicontroladora⁶⁴, aunque ello sea, todavía, una utopía. El acuerdo, la ayuda, la evaluación previa, la confirmación posterior, o la intervención ponderada de las dos partes de la relación laboral sería, en cualquier caso, siempre deseable. En suma, ha de haber control, pero también confianza y colaboración. Ello también sirve para conjugar los equilibrios entre seguridad y flexibilidad.

Falta, pues, entender que este modo de organización del trabajo va a imponerse, y debe contarse con él, que los trabajos más cualificados son los que más están accediendo al teletrabajo y que las TIC se están introduciendo en muchos sectores, y con mucha celeridad, y que, en suma, el trabajo flexible –sin tiempos, sin seguimientos– es una de las grandes ventajas que ofrece el trabajo a distancia, al que debe darse un cauce apropiado⁶⁵. Además de ello estamos olvidándonos del trabajador independiente: el teletrabajo del autónomo en España ha sido mucho más frecuente que el del trabajo asalariado: un 30,6% de los trabajadores independientes teletrabajaba en 2019, frente al 4,2% de los asalariados⁶⁶.

⁶² *Vid.*, lo dispuesto en el CC Orange España, BOE de 18 de octubre de 2019.

⁶³ En relación con el derecho a la desconexión digital y la intervención de la negociación colectiva, *Vid.* TERRADILLOS ORMAETXEA, M. E., “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”, *Lan Harremanak*, 2019, n.º 42.

⁶⁴ Sobre este particular, *Vid.* ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, 2020, n.º 43.

⁶⁵ El trabajo ágil –como postulado de trabajo flexible en el trabajo a distancia– aparece regulado en Italia como una forma de organización del trabajo por fases, ciclos y objetivos y sin restricciones precisas de tiempo y lugar. *Vid.*, sobre este particular, comparando con el ordenamiento español: CAIROLI, Stefano, “¿Trabajo a distancia a la italiana? La definición del trabajo ágil en la ley y en los convenios colectivos: superposiciones, posibles distinciones y una primera comparación”, *Revista española de Derecho del trabajo*, n.º 218, 2019.

⁶⁶ *Vid.* Documento de UGT, *El teletrabajo en la encrucijada*. Análisis y propuestas, 26 de mayo de 2020.