

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Marina Rodríguez López

Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Año Académico 2021-22

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Marina Rodriguez López

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2021-22

Palabras clave del trabajo:

Teletrabajo, COVID, crisis sanitaria, trabajo a distancia...

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: Olga Patricia Cardona Guasch

Nombre Tutor/Tutora (si procede)

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÍNDICE

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN
 - 1.1 Definiciones.
 - 1.2 Origen del teletrabajo.
 - 1.3 Evolución demográfica del teletrabajo y situación española en la perspectiva europea.
 - 1.4 Evolución histórica de la normativa sobre teletrabajo en España.

2. CAPÍTULO II: EL TELETRABAJO. SU CONCEPTO.
 - 2.1 Teletrabajo y trabajo a distancia. Tipología

3. CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.
 - 3.1 Características generales.
 - 3.2 Formalidades: celebración, modificación y extinción del contrato.
 - 3.3 Contenido del acuerdo.
 - 3.4 El tiempo de trabajo
 - 3.5 Remuneración.
 - 3.6 Dotación de medios y compensación de gastos.
 - 3.7 Control empresarial.
 - 3.8 Seguridad y salud.
 - 3.9 Negociación colectiva.

4. CAPÍTULO IV: La necesidad de una ley del trabajo a distancia/teletrabajo.

5. CAPÍTULO V: Teletrabajo PRE-COVID vs POST-COVID:
 - 5.1 El teletrabajo antes de la pandemia.
 - 5.2 Potencial de crecimiento del teletrabajo en España. Impacto del COVID.

6. CONCLUSIONES.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN. Contextualización histórica del teletrabajo.

1.1. Definiciones.

Según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, podemos diferenciar entre tres conceptos principales, el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial.

El trabajo presencial es *"aquella que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa"*. Este es el que tradicionalmente ha estado más establecido y que no presenta ninguna dificultad en su definición.

En cuanto al trabajo a distancia, es aquella *"forma de organización del trabajo conforme a la cual 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"*. Dentro del trabajo a distancia, existe un subtipo que es el teletrabajo y que se diferencia en el método de desarrollo de trabajo, ya que este implica el uso de herramientas tecnológicas para la comunicación. Es decir, es *"aquella trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación"*.

1.2. Origen del teletrabajo.

Se considera que esta nueva modalidad de trabajo apareció en los años 70, de la mano del considerado padre del teletrabajo Jack Nilles. En aquella época sucedió la crisis del petróleo, y con la intención de reducir los costes derivados de los desplazamientos y la contaminación producida por los combustibles fósiles, elaboró un sistema por el que conectaba los sistemas informáticos de los trabajadores a unas estaciones remotas para poder desarrollar el trabajo desde casa.

En aquel momento, el desarrollo tecnológico no permitió que esta modalidad de trabajo se extendiera a un mayor número de trabajadores, pero con el paso de los años, se redujeron los costes tecnológicos y se dio la revolución del uso de internet, lo cual facilitó los grandes avances del teletrabajo, sobre todo en el sector tecnológico, como pasó en Silicon Valley más adelante.

1.3. Evolución demográfica del teletrabajo y situación española en la perspectiva europea.

Entre 2009 y 2018, el porcentaje de trabajadores entre 15-64 años que teletrabajaban en España ha sido considerablemente bajo, aunque con una progresión ligeramente ascendente, pasando del 6% en 2009 hasta casi el 8% en 2018. Esta cifra se encuentra muy por debajo de la media europea, pero con un desarrollo en paralelo, que pasó de poco más del 10% en 2009 hasta casi el 14% en 2018.

De la misma manera, en los países situados al norte de Europa, el arraigo del teletrabajo es mayor, con cifras como la de Países Bajos (38% en 2018) o Suecia (33% en 2018).

Según las características sociodemográficas de los teletrabajadores españoles, predominan sobre todo aquellos con grado universitario por encima de los demás, y los de las franjas de edades más mayores. Mientras que, por el contrario, no existen diferencias destacables según sexo en este sentido.

1.4. Evolución histórica de la normativa sobre teletrabajo en España.

De manera esquemática, la evolución normativa que ha sufrido el teletrabajo en España ha sido la siguiente:

- En el año 2002, se consolida el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo.
- En el año 2010, tiene lugar la Proposición de Ley rechazada.
- Año 2012, se publica la Reforma laboral, que modifica el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores.
- En el año 2020, es publicado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia.
- Un año más tarde, en 2021, se publica de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. CAPÍTULO II: EL TELETRABAJO. SU CONCEPTO.

2.1 Teletrabajo y trabajo a distancia. Tipología

Así como apunta el segundo artículo del RDL 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, podemos observar tres escenarios: "A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: 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.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa."

Con estas definiciones, llegamos a la conclusión de que el teletrabajo es de carácter ocasional y desarrollado en un lugar fuera del centro de trabajo de la empresa, pero aun así manteniéndose el trabajador conectado y comunicado con ella a través de la tecnología (reuniones, comunicaciones instantáneas, fichando la jornada laboral...). Por otro lado, el trabajo a distancia es aquel que se realiza manera continua y no ocasional fuera de la sede empresarial. Podríamos decir que el trabajo de este último se basa y evalúa en función de determinados objetivos y/o proyectos, y no por las horas trabajadas.

3. CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.

3.1 Características generales.

El trabajo a distancia tiene una serie de características generales en las que se encuentran:

- Ser regular, la prestación de los servicios de esta forma debe desarrollarse de manera continuada en el tiempo. Para tomar en consideración que es así, legalmente se estipula que en un periodo de referencia de 3 meses debe prestarse el trabajo a

distancia un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

- Ser voluntario, tanto para el empleador como para el trabajador. Por lo que será necesario acuerdo firmado por las partes para su realización. Del mismo modo podrá ser acordado en el contrato de trabajo inicial en caso de que desde el primer momento del inicio de los servicios ya se aplique esta modalidad de trabajo.

- Ser reversible para la empresa y la persona trabajadora, tanto si la primera modalidad de trabajo es presencial y pasa a ser a distancia, como viceversa. Esta acción deberá producirse de tal forma esté establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, en lo que se haya acordado en el contrato de trabajo o acuerdo de trabajo a distancia.

3.2 Formalidades: celebración, modificaciones y extinción.

El acuerdo de trabajo a distancia tiene que formalizarse por escrito antes de que tenga lugar su inicio. Podrá ser acordado desde el principio de una relación laboral de prestación de servicios, así como incorporarse al contrato de trabajo inicial. (Art. 5 Ley 10/2021, de 9 de julio)

Este acuerdo deberá ser entregado a los representantes legales de los trabajadores, al igual que si son más de un acuerdo de trabajo a distancia porque afecta a más de un trabajador en el mismo momento, así como sus actualizaciones o cualquier modificación que haya. (Art. 6 Ley 10/2021, de 9 de julio). Posteriormente esta documentación deberá enviarse a la oficina de empleo.

Así como hemos indicado, existe la posibilidad posterior a la firma del acuerdo de hacer modificaciones. Cualquiera que sea la modificación requerirá un nuevo acuerdo por escrito con carácter previo a la fecha de efectos del cambio.

No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, así como no formalizar las modificaciones que se hayan podido dar, se entenderá como infracción grave en materia de relaciones laborales, en los términos y requisitos legales decretados en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Con lo que podrían interponerse sanciones entre los 626 € y 6.250 €, dependiendo de la gravedad que se le acredite (artículo 40.1.b LISOS).

El acuerdo de trabajo a distancia tendrá la duración que se determine entre las partes. Del mismo modo, si el contrato de trabajo se ve extinguido por alguna de las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, esta extinción de contrato implica al mismo modo la disolución del acuerdo de trabajo a distancia.

Respecto a las causas posibles de extinción del contrato de trabajo, vienen recogidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, que son: extinción por voluntad unilateral del trabajador (dimisión o incumplimiento del contrato por parte del empleador), extinción por parte del empresario (despido disciplinario, por causas objetivas colectivo por causas económicas, técnicas organizativas o de producción y por fuerza mayor), extinción por mutuo acuerdo de las partes y extinción por desaparición e incapacidad de las partes (muerte, jubilación e invalidez).

Es significativo señalar la sentencia de 24 de noviembre de 2009, que determinó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En la cual determinó lo siguiente: *“en caso de que se establezca un periodo de prueba en teletrabajo, la no superación de este implica el retorno al trabajo presencial y no la extinción del contrato de trabajo.”*

3.3 Contenido del acuerdo.

Tal como señala el artículo 7 del RD 28/2020 del mismo modo que la Ley 10/2021:

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- a) *Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.*

b) *Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.*

c) *Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*

d) *Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.*

e) *Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.*

f) *Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.*

g) *Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.*

h) *Medios de control empresarial de la actividad.*

i) *Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.*

j) *Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

k) *Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

l) *Duración del acuerdo de trabajo a distancia.*

3.4 El tiempo de trabajo

El horario de trabajo deberá incluirse y especificarse en el acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, las reglas de disponibilidad. Cuando convivan trabajo a distancia y trabajo presencial simultáneamente, deberá indicarse en el acuerdo el porcentaje y distribución de trabajo de cada uno. Del mismo modo, se deberá cumplir un mínimo de tiempo de trabajo en la modalidad de a distancia, para ser considerado como tal: art. 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: *“Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo 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 trabajo”.*

Acorde a lo establecido en el Capítulo III, sección 3ª, artículo 13, Ley 10/2021, de 9 de julio, de de trabajo a distancia, se concede el derecho al horario al flexible de trabajo de acuerdo con los términos dispuestos en el acuerdo entre las partes: *“De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.”* Si bien es cierto que, aunque exista esta posibilidad, empresario y trabajador también pueden acordar la fijación de unos tiempos de disponibilidad obligatoria. Es decir, se puede fijar un horario regular de prestación de servicios, así como vendría desempeñando un trabajador en modalidad presencial.

Del mismo modo que en la modalidad presencial, será de obligatorio cumplimiento el registro de la jornada de trabajo; así como viene regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho registro deberá reflejar el tiempo que se dedica a la actividad laboral especificando la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada. (Art.14 Ley 10/2021, de 9 de julio).

En la sentencia de fecha 3 de febrero de 2016, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León consideró que: *“el empresario debe controlar y establecer las pautas necesarias sobre el tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de*

jornada y descanso también en caso de prestación de servicios mediante teletrabajo. En este caso, la empresa había alegado que el domicilio del trabajador es un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no podía efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en su domicilio. Así, el tribunal indica que el derecho a la intimidad no puede ser invocado por la empresa en contra del trabajador y recuerda la obligación del empresario de establecer pautas claras sobre el tiempo de trabajo y descansos

3.5 Remuneración

De acuerdo con el artículo 4 del E.T., los trabajadores tienen como derecho básico la percepción puntual de una remuneración pactada o legalmente establecida, por la contraprestación de sus servicios que estarán sujetos a un contrato de trabajo.

Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26.1 desarrolla lo que se entiende por salario: *“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.”*

Al igual que un trabajador presencial, un teletrabajador o trabajador a distancia debe percibir el salario mínimo interprofesional (SMI) establecido en el momento (Art.27 E.T.). En 2021 esta cuantía es de 13.300 euros anuales (*prórroga* Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero). Teniendo siempre presente el principio constitucional de igualdad de trato, así como el no tratamiento discriminatorio (Art. 28 E.T.). Todo esto, con independencia del encuadramiento o no del trabajador en el Convenio Colectivo de aplicación que tendrán también derecho a percibir como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los posibles complementos que se establezcan.

Respecto a las horas extraordinarias, es decir, las horas que se realicen adicionalmente de la jornada de trabajo se regirán por la misma norma que las realizadas por un trabajador en modalidad presencial.

Se tendrán en cuenta como tal aquellas en las que el trabajador realice una parte de su trabajo mediante sistemas informáticos (correos electrónicos, conferencias, llamadas telefónicas, realización de documentos e informes...). Es decir, cualquier actividad que tenga relación con la empresa y no con el tiempo personal y privado

3.6 Dotación de medios y compensación de gastos

El empresario la obligación de dotar al trabajador de todos los medios, equipos y herramientas adecuadas que sean necesarias para la realización del de la actividad a distancia. Del mismo modo el trabajador tendrá que hacer un uso adecuado y responsable de estos medios proporcionados.

El trabajador tendrá el derecho a ser dotado de estos medios, equipos y herramientas adecuadas para el desarrolla de la actividad a distancia. Por esa razón, la persona trabajadora no debe asumir los gastos relacionados de estos medios. El mecanismo para la determinación, compensación o abono de estos gastos puede establecerse mediante convenio o acuerdo colectivo. (art. 11 y 12 del RDL 28/2020).

Es preciso señalar que en base al art. 26.2 del ET *“No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.”* Por lo tanto, no existe un reconocimiento legal del derecho de los trabajadores a una compensación de los gastos genéricos derivados del desarrollo del trabajo a distancia. De querer que sea compensado, deberá estar reflejado en el acuerdo de trabajo a distancia firmado por las

partes, en el convenio colectivo de la empresa o acuerdo colectivo de aplicación. Así fue decretado en la reciente sentencia de la Audiencia Nacional de lo Social, del 6 de junio de 2021. Esta fue originada por la demanda presentada por un sindicato en el ámbito de Contact Center por conflicto colectivo, donde se solicitaba el conocimiento a los trabajadores a la compensación de gastos derivados del desarrollo el trabajo a distancia en sus domicilios particulares; situación instaurada en la empresa durante la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19.

3.7 Control empresarial

La empresa informará al trabajador de las instrucciones que establezcan y por tanto deba cumplir el trabajador en materia de protección de datos, así como del cumplimiento de las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa. (art. 20 del RDL 28/2020)

En consiguiente, así como dicta el artículo 22 del RDL 28/2020, *“la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

Respecto al uso de medios digitales:

Así como se indica en la norma, en los artículos 17 y 18 Ley 10/2021, de 9 de julio, el trabajador dota de una serie de derechos con relación al uso de los medios digital en los que se encuentran:

Por una parte, la intimidad y la protección de datos, con el objetivo de garantizar los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Del mismo modo, *“la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia*.

Así pues, la persona trabajadora deberá cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, así como el uso adecuado y responsable.

Por otra parte, el trabajador tendrá derecho a la desconexión digital. Esto significa que debe existir una limitación en el uso de los medios tecnológicos que ha concedido la empresa para la prestación de los servicios durante los periodos de descanso del trabajador. Del mismo modo, se debe respetar la duración máxima de la jornada de trabajo y/o cualquier limite relacionado con la jornada, como así lo disponga la norma legal o, en su defecto o de manera complementaria, el convenio colectivo de aplicación.

3.8 Seguridad y salud

A lo que se refiere con seguridad y salud, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13 nos remite a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

En esta materia, dicha ley en su sección 4ª, artículos 15 y 16, equipara la protección en materia de seguridad y salud a la de un trabajador presencial: *“Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”*.

Así mismo, en lo siguiente, la norma dispone que tanto la evolución de riesgos como la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia *“deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”*.

Por ejemplo, un trabajador a distancia que presta servicios como personal administrativo, tendremos en cuenta que para la realización de su trabajo deberá tener mínimamente instaurado una mesa, una silla y un aparato electrónico como podría ser

un ordenador de sobremesa o portátil correctos y en buenas condiciones que cumplan la normativa de PRL. En esta situación, así como podría darse en cualquier otra actividad, se deberá prestar especial atención a las condiciones de trabajo tanto ergonómicas como psicosociales en que las que se realiza el trabajo.

Por lo tanto, así como hemos dicho anteriormente, el empresario tendrá que proporcionar al trabajador los medios necesarios para desarrollar su actividad profesional a distancia que dependiendo de la actividad profesional estos podrían ser diferentes.

En definitiva, el empresario tendrá la obligación de realizar y mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales, como informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos vinculados a esta modalidad de trabajo, así como las medidas y recomendaciones para prevenir estos riesgos.

3.9 Negociación colectiva

Ya que lo dispuesto en la Ley puede ser interpretado de manera general y a la práctica cada situación y actividad tiene su complejidad, se recomienda a la negociación colectiva la regulación de algunos aspectos que pueden estar vinculados tanto a su actividad tanto de manera concreta como general.

Por ese motivo, así como se señala en la Disposición adicional primera de la Ley 10/2021, se dispone a la negociación colectiva a que puedan *“establecer la identificación de los puesto 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.”*

Del mismo modo, estos 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 el presente real decreto-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.”*

CAPÍTULO IV: La necesidad de una ley del teletrabajo

En 2020, cuando empezó a desarrollarse la emergencia sanitaria del coronavirus, la sociedad tuvo que adaptarse de la noche a la mañana a una nueva forma de trabajo que permitiera seguir con la actividad económica y a la misma vez no poner en riesgo la salud de las personas y, por ende, los trabajadores; garantizando así la prevención frente al contagio.

Muchas empresas tuvieron que instaurar contra reloj el trabajo en remoto. Esta situación puso de manifiesto lo atrasados que estábamos en cuanto a esta modalidad de trabajo: no existían pautas claras de cómo implementarlo, qué medios técnicos o procesos se debían seguir.

Las empresas actuaron con la mayor rapidez y gestión que pudieron en el momento. Las circunstancias sanitarias causaron que esta situación no fuera provisional, sino que se alargó en el tiempo más de lo que se tenía previsto. Era un momento de incertidumbre. Por lo que esta situación ya no era algo pasajero, sino que había que adaptarse a un nuevo estilo de vida y forma de trabajar, al menos por el momento.

Durante esta situación, no solo se ha fortalecido el trabajo a distancia, sino que su utilización se ha llevado a considerar como preferente frente a la presencial.

Esto llevó a que, en cuanto a la forma de trabajo “no presencial” que se había instaurado, debían de establecerse unas normas, así como derechos y garantías de las personas que realizan el trabajo a distancia.

“La nueva ley del teletrabajo tiene como objetivo definir los límites del trabajo en remoto, impulsar la flexibilidad horaria, aclarar quién debe sufragar los gastos y qué trabajadores pueden acogerse a esta nueva ley”

Por lo expuesto, se llevó a cabo la redacción y publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia; y con posterioridad, viéndose el gran impacto que ha tenido esta modalidad de trabajo, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Bien es cierto que, con anterioridad a esta norma, el trabajo a distancia estaba regulado en el ordenamiento español en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Como podemos observar la regulación del trabajo a distancia está determinada por una norma breve, lo que demuestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia había tenido en la sociedad hasta este momento.

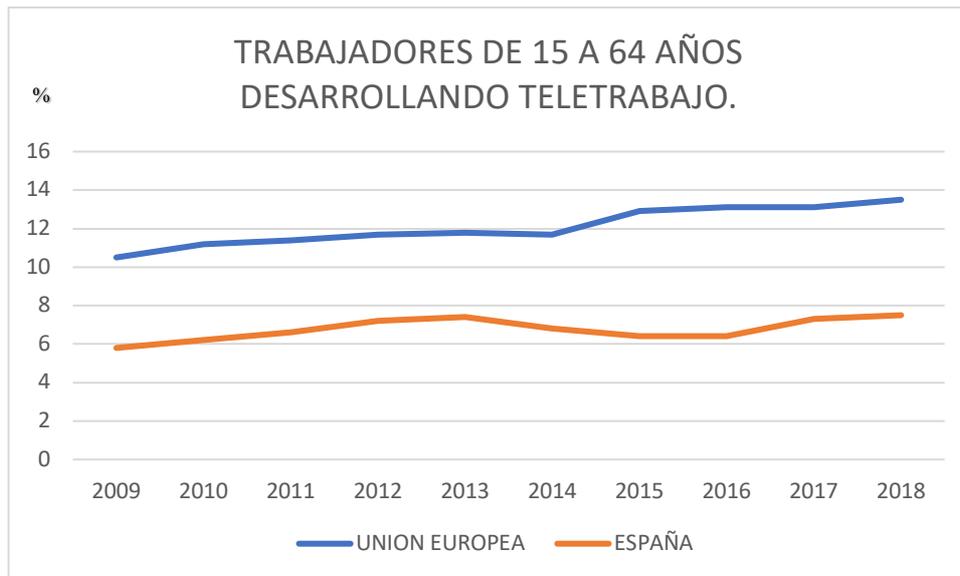
En esta misma reciente Ley 10/2021, se manifiesta: *“En algunos países las cifras reflejan claramente esta preferencia de uso: por ejemplo, en Finlandia durante la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó el sesenta por ciento. Asimismo, en países como Francia, Portugal o Italia, el uso del trabajo a distancia se configuró con cierto grado de obligatoriedad o de preferencia frente a otras formas de actuación empresarial durante la pandemia. Según la encuesta de Eurofound «Living, working and COVID-19», casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un treinta por ciento en España). Esto ha contribuido a que el número de horas trabajadas haya disminuido menos en aquellos países en que el teletrabajo ha aumentado en mayor proporción. De forma similar, en una encuesta a PYMES realizada por CEPYME, se asume el teletrabajo como la medida estrella para afrontar la crisis del coronavirus, en un cuarenta y seis por ciento de los casos.”*

5. CAPÍTULO V: Teletrabajo PRE-COVID y POST-COVID.

5.1. El teletrabajo antes de la pandemia.

Así como hemos expuesto en el punto anterior, el origen de la regulación del trabajo a distancia se encuentra en el ordenamiento español en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Su regulación está configurada por una norma breve, lo que demuestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia había tenido en la sociedad hasta el momento.

También es cierto que, en la última década, el teletrabajo había ido ganando posiciones en nuestra sociedad, aunque el porcentaje de trabajadores ha sido más notorio en Europa, mientras que, en España, el crecimiento ha sido más limitado:



FUENTE: Eurostat (Labor Force Survey).

Centrándonos más en España, el Instituto Nacional de Estadística elaboró una encuesta a trabajadores españoles por cuenta ajena para conocer en qué cantidad habían realizado su actividad laboral mediante teletrabajo en la últimas 4 semanas, dando los siguientes resultados:

	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días trabajados	
	Núm. trabajadores	%	Núm. trabajadores	%	Núm. trabajadores	%
2009	17.862,43	94,00	488.639,00	2,60	637.556,00	3,40
2014	15.992,29	93,10	447.736,00	2,60	737.461,00	4,30
2019	17.933,29	91,60	688.671,00	3,50	951.783,00	4,90

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y el Boletín Económico – Banco de España nº2, 2020. Págs. 86-105.

Con estos datos, podemos observar como en los últimos años, antes de la crisis sanitaria en 2019 los datos ya reflejaban, aunque fuera en un crecimiento gradual en el tiempo, la potenciación del teletrabajo.

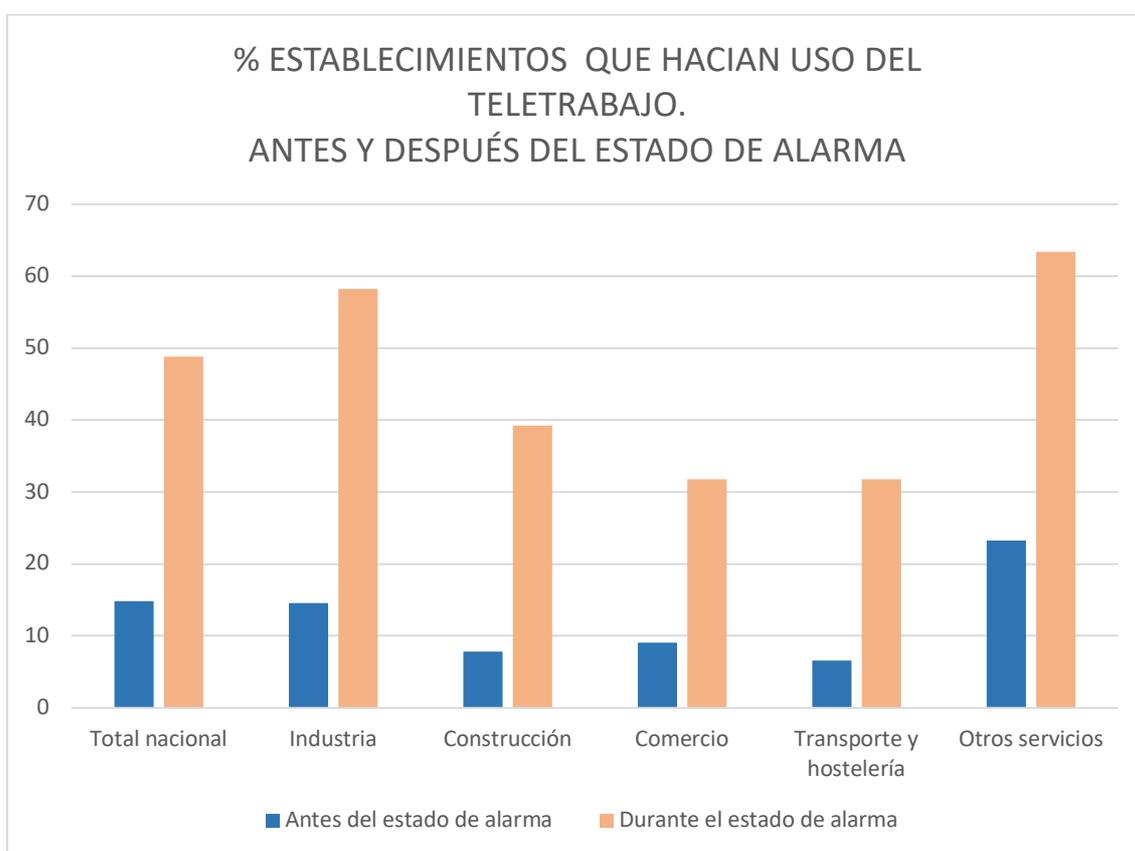
5.2. Potencial de crecimiento del teletrabajo en España. Impacto del COVID.

De 2019 en adelante, dada la situación en la que nos encontrábamos por la crisis sanitaria y la nueva forma de trabajo que teníamos que llevar a cabo para prevenir el contagio y una seguridad sanitaria, se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 septiembre, de

trabajo a distancia; y con posterioridad, viéndose el gran impacto que ha tenido esta modalidad de trabajo, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

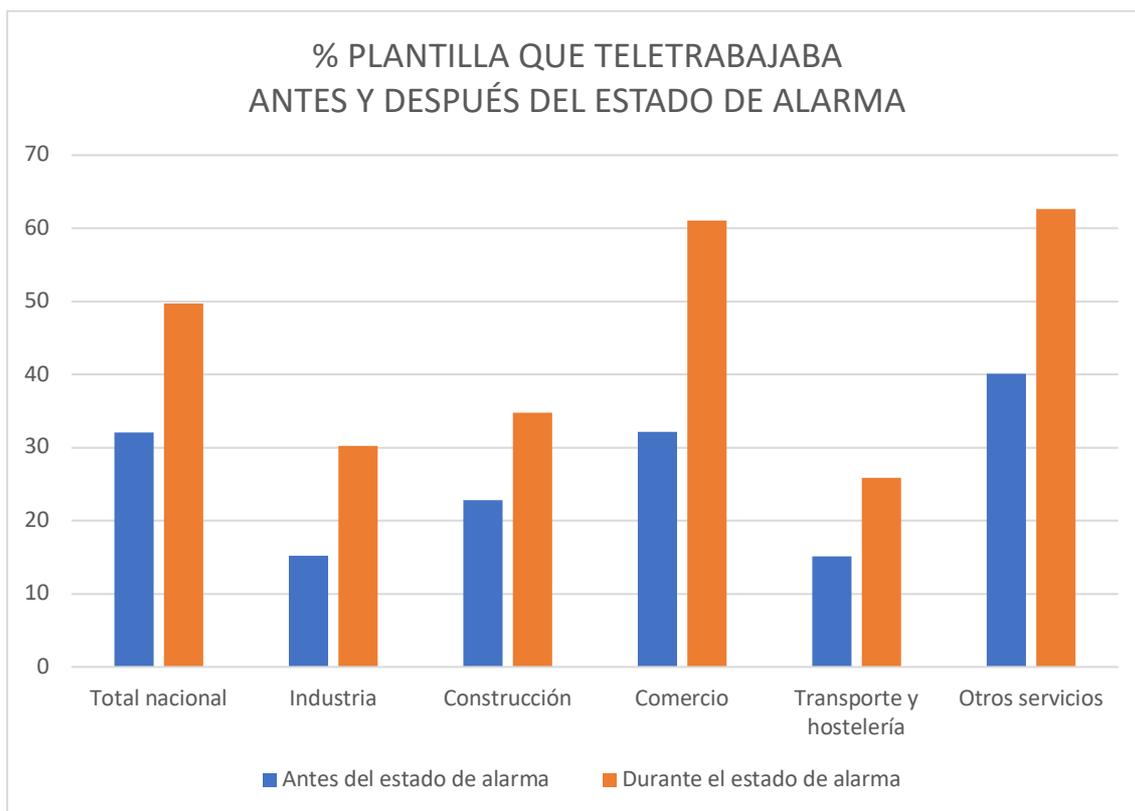
En los últimos meses, aunque la situación sea totalmente nueva y reciente, ya se han realizado varios estudios y estadísticas de cómo ha afectado esta situación en la sociedad.

Podemos observar estudios y encuestas como la siguiente del Instituto Nacional de Estadística, donde plasmamos mediante gráfico los datos obtenidos por el INE, con relación al porcentaje de establecimientos que han hecho uso del teletrabajo antes y después del estado de alarma. Observando como ha aumentado notablemente el uso de esta modalidad de trabajo durante el estado de alarma, prácticamente triplicándolo en la mayoría de los sectores económicos en España:



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19

La plantilla que ha prestado servicios a una empresa a través del teletrabajo, antes y después del covid, se plasma de la siguiente manera:



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19

7. CONCLUSIONES.

Como hemos podido observar, el trabajar fuera de una oficina o del centro de trabajo es algo muy reciente en el tiempo, hasta hace unos años la sociedad no se lo había planteado como una opción el trabajar en otro lugar que no fuera su centro de trabajo.

Hasta que, por un fin económico de ahorro tanto para el empresario como para el trabajador, se empezó a considerar una opción teletrabajar. Al desarrollar el trabajo desde el domicilio, el empresario ahorra costes que, indirectamente, asumía el propio trabajador desde su domicilio (como los gastos de electricidad, agua, etc) y al mismo tiempo, el trabajador reducía también costes al no tener que desplazarse hasta su lugar de trabajo.

En otros países, el teletrabajo fue desarrollándose y progresando mientras que, en España esta situación no llegó a toda la sociedad hasta principios del siglo XXI, cuando tuvo lugar la crisis económica del 2008 y se empezó a ver de otra manera el trabajo y sus circunstancias. Sin embargo, entre los años 2009 y 2018 el porcentaje de teletrabajadores seguía siendo considerablemente bajo, aunque tuviera una progresión ligeramente ascendente con los años.

Por ese mismo motivo, esta modalidad de trabajo no había sido regulada correctamente hasta el momento, ya que el porcentaje de población que teletrabaja eran tan bajo que no tenía la suficiente fuerza o notoriedad en la sociedad para considerar una regulación de su situación. Bien es cierto que, en la reforma laboral de 2012, se procuró de alguna manera regular el teletrabajo mediante la redacción de un artículo destinado a ello, pero aun así para tal situación esa normativa era escasa para la coyuntura de tal situación.

Por ese momento, la mayoría de los trabajadores en esa situación vivían sin una regulación específica, lo que podía conllevar a una cierta precariedad de su situación.

Al tener lugar la crisis sanitaria del covid 19, los primeros meses de estado de alarma en los que la población fue confinada en sus domicilios, la sociedad tuvo que avanzar de un día a otro lo que no había hecho en los últimos años y prepararse, tanto el trabajador como el empresario, para llevar a cabo el teletrabajo.

Esto fue un gran paso para la sociedad, pero en especial para España, quien comparado con otros países era de los menos desarrollados en la costumbre del teletrabajo.

Es cierto que el país se adaptó a ello y buscó las herramientas para hacerlo en el menor tiempo posible, pero en ese momento fue cuando más clara se vio la necesidad de la regulación del teletrabajo y de que quizás, debería haberse regulado, con anterioridad a tal circunstancia, como se debía.

Como hemos adelantado al principio, el porcentaje de trabajadores entre 15 y 64 años que teletrabajaban en España ha sido casi del 8% en 2018, mientras que en los países situados al norte de Europa, el arraigo del teletrabajo es mayor, con cifras como la de Países Bajos (38% en 2018) o Suecia (33% en 2018). Cifras que habrán aumentado de la misma manera que en España cuando tuvo lugar la crisis sanitaria derivada del COVID 19. Por lo que, aunque España haya progresado en este aspecto en los últimos años, aún queda mucho camino y progresión por delante.

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Boletín económico - Banco de España, ISSN 0210-3737, Nº. 2, 2020, págs. 86-105.
- “Buscamos el origen y el concepto de teletrabajo” Redactado el 13/03/2020. www.reasonwhy.es
- “Claves de la Ley del Teletrabajo con respecto al Registro Horario”: <http://www.mhp.es/blog/claves-de-la-ley-del-teletrabajo-con-respecto-al-registro-horario/>
- European Union Labour Force Survey. (base de datos estadísticos)
- Instituto Nacional de Estadística. INE.
 - Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19
- “La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia”.
- Manual del derecho del trabajo” Ignacio, Garcia-Perrote Escartín, (2017) Tirant lo Blanch.
- Trabajo a distancia / teletrabajo (Ley 10/2021). Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. <https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#289>.
- “Trabajo a distancia”: <https://lefebvre.es/qmemento>

Legislación:

- Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo.
- Ley: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. - Boletín Oficial del Estado de 10-07-2021
- Real Decreto Legislativo: RLD 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto-Ley: RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. - Boletín Oficial del Estado de 23-09-2020 (no vigente)
- Real Decreto Legislativo: RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.