
**LA CONSOLIDACIÓN DEL TELETRABAJO Y LAS VARIANTES
SUBJETIVAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

**THE CONSOLIDATION OF TELE-WORK AND THE
SUBJECTIVE VARIANTS IN LABOR LAW**

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Sevilla (España). Acreditada a Titular de Universidad*

emsierra@us.es

Fecha de envío: 21/07/2020

Fecha de aceptación: 01/08/2020

LA CONSOLIDACIÓN DEL TELETRABAJO Y LAS VARIANTES SUBJETIVAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ

Universidad de Sevilla (España)

Resumen: A finales del siglo XX, la sociedad experimenta a nivel mundial una profunda crisis económica y de revolución de las telecomunicaciones que desemboca en un proceso de globalización de la economía. En el entorno laboral surge una nueva forma de trabajo: el teletrabajo. Las notas que caracterizan el contrato de trabajo se identifican perfectamente en el teletrabajo cuando hay una relación de ajenidad y dependencia virtual. Los indicios de laboralidad evolucionan y se adaptan a la nueva realidad tecnológica: teletrabajo asalariado. Sin embargo, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no conocen fronteras, el trabajo se internacionaliza y la economía se flexibiliza. En este entorno, nos preguntamos cuál puede ser el papel del Derecho del Trabajo en la nueva era de las telecomunicaciones. En nuestro estudio defendemos que ese papel ha de ser el de siempre. El carácter tuitivo de nuestra disciplina debe estar presente en todo momento y en toda transformación del trabajo, adaptándose a las nuevas realidades y sosteniendo los principios clásicos del Derecho del Trabajo. En este papel es muy importante, en primer lugar, la intervención de las instancias estatales y, en nuestro ámbito comunitario, la de las instituciones de la Unión Europea, marcando unas directrices generales y mínimas en materia de jornadas, retribución, prevención de riesgos laborales, poderes de dirección, derechos colectivos y respeto de los derechos fundamentales. En segundo lugar, la labor de los agentes sociales y la de la negociación colectiva a gran escala, sin olvidar a las pequeñas y medianas empresas. En tercer lugar, la labor de la inspección de trabajo, necesitada de mejores dotaciones y actualizaciones en sus funciones. Y por último, el papel de la autonomía de la voluntad individual y la mayor implicación de las partes en un

proceso en continuo cambio, que debe estar basado en la relación de confianza y mayor profesionalidad. Pretendemos hacer ver que el teletrabajo es el trabajo moderno, y que necesita de la intervención del legislador.

Palabras clave: Teletrabajador - Legislación específica teletrabajo - Trabajo decente

Sumario: 1. Introducción. El teletrabajo emergente y el valor de la persona 2. Modalidades de teletrabajo y regímenes jurídicos aplicables: ¿hacia un estatus laboral para los asalariados y no asalariados? 3. Entre las diversas opciones posibles de regulación del teletrabajo ¿cuál es la más oportuna? 4. Tratamiento de la regulación del teletrabajo. La particularidad del tiempo de trabajo 5. Conclusión final.

Abstract: At the end of the 20th century, society experienced a deep economic crisis and a telecommunications revolution worldwide, leading to a process of globalization of the economy. In the workplace, a new way of working emerges: teleworking. The notes that characterize the employment contract are perfectly identified in teleworking when there is a relationship of virtual dependence. The signs that characterize employment evolve and adapt to the new technological reality: salaried telework. However, the new information and communication technologies know no boundaries. Work becomes international and the economy becomes more flexible. In this environment, we wonder what the role of Labor Law may be in the new era of telecommunications. In our study we defend that this role must be the same as it has always been. The protective nature of our discipline must be present at all times and in every transformation of work, adapting to new realities and upholding the classic principles of Labor Law. In the first place, in this role it is very important the intervention of state agencies and, within our community sphere, that of the institutions of the European Union, in order to set general and minimum guidelines in terms of working hours, remuneration, prevention of occupational risks, management powers, collective rights and respect for fundamental rights. Secondly, the work of the social

partners and that of large-scale collective bargaining is paramount, but always paying attention to small and medium-sized companies. Third, the role of the Labor Inspection must be enhanced, providing better means and staffing and updating its functions. And finally, we must point out the role of the autonomy of the individual will, and the greater involvement of the parties in a constantly changing process, which must be based on a relationship of trust and greater professionalism. We believe that teleworking represents modern work, and that it requires the intervention of the legislator.

Key words: Teleworker - Specific legislation on teleworking - Decent work

Summary: 1. Introduction. Emerging telework and the value of the person. 2. Modalities of telework and applicable legal regimes: towards a labor status for salaried and non-salaried workers? 3. Among the various possible options for regulation of teleworking, which is the most appropriate? 4. Treatment of telework regulation. The particularity of working time. 5. Final conclusion.

1. Introducción. El teletrabajo emergente y el valor de la persona

En primer lugar quisiera agradecer la invitación en esta sección especial de la revista dedicado al tema central de actualidad “El teletrabajo prestado en forma dependiente y el Derecho del Trabajo”, con mis mejores deseos al equipo de dirección con el que me unen unos lazos muy estrechos desde el II Congreso Mundial Cielo Laboral, celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República los días 12 y 13 octubre de 2018. En la clausura de dicho congreso tuve la oportunidad de realizar las Conclusiones generales, que finalicé con una frase atribuida al poeta uruguayo Mario Benedetti: “Cuando teníamos las respuestas nos cambiaron las preguntas”¹. En esta etapa pre-covid la doctrina laboralista participaba en encuentros internacionales para debatir y reflexionar sobre los problemas del mundo del trabajo en una nueva era denominada Industria 4.0 que, de alguna manera, ha conducido a un “completo replanteamiento del modelo productivo que acompañó el siglo XX industrial”². La COVID-19 ha forzado y adelantado el fenómeno del cambio digital, y nos vuelve a replantear preguntas necesitadas de respuestas rápidas y excepcionales. Estas medidas excepcionales de naturaleza laboral que contemplan la mayoría de los estados afectados por la crisis sanitaria tienen como objetivo garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. Como se señala en la norma española, se contempla la necesidad del establecimiento de «sistemas de organización que permitan la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo

¹ Es una frase que el escritor utilizaba tanto en sus comentarios informales como en su obra escrita. El mismo autor escribe en *Perplejidades de fin de siglo*, un libro de ensayos, que la leyó en un grafiti de un muro de Quito”, fuente Fundación Benedetti en <https://www.latercera.com/culto/2019/10/23/teniamos-las-respuestas-benedetti/> y el propio Jorge Rosenbaum, en una amable charla mantenida el día de la clausura del II Congreso Mundial Cielo Laboral.

² Tiraboschi, M. “La renovación del bienestar y los sistemas de relaciones industriales, así como las infraestructuras para los procesos económico, social y cultural de la cuarta revolución industrial”, en Mendizábal Bermúdez, G.; Sánchez Castañeda, A., Kurcyn Villalobos, P. (Coords.) *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*, UNAM, México, 2019, p. 64.

de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad³». El teletrabajo se ha convertido en una de las medidas más utilizadas en todo el mundo para intentar paliar los efectos en el empleo causados por la pandemia⁴. Así, por ejemplo, en la Unión Europea (en adelante, UE), antes de la etapa COVID-19 sólo un 5'2% del personal activo residente en la UE afirmaba trabajar normalmente desde casa, según datos de Eurostar basados en una encuesta de 2018⁵. Esta cifra se eleva a un 40% de nuevos teletrabajadores por la crisis del coronavirus en la UE⁶. En el año 2019 “el 62% de las empresas en América Latina no le permitió a sus empleados trabajar a distancia, el teletrabajo siempre ha sido una posibilidad, pero no para todos”⁷. Sin embargo, en este tiempo de pandemia, y según un estudio publicado el 6 de junio pasado, la tendencia de teletrabajo en Latinoamérica es que el 40% de las empresas tienen por encima del 80% de su estructura trabajando de forma remota. Por ejemplo, Colombia (57%) y Argentina (55%) tienen más organizaciones con más del 80% de su personal bajo esta modalidad⁸.

Es decir, la crisis ha forzado la implantación del teletrabajo y la realización del trabajo a distancia mediante los recursos tecnológicos y digitales. En una gran mayoría de los casos son los trabajadores los que han proporcionado los equipos informáticos y otros instrumentos necesarios para realizar la prestación

³ Art. 5 RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE, núm 73, 18 de marzo de 2020).

⁴ Esto ha dado lugar a que se elabore OIT, Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020 en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

⁵ Foro Económico Mundial, “La Unión Europea le da la espalda al teletrabajo desde casa”, 15 de febrero de 2020 en <https://es.weforum.org/agenda/2020/02/la-union-europea-le-da-la-espaldas-al-teletrabajo-desde-casa/>

⁶ Euronews “Casi un 40% de nuevos teletrabajadores por la crisis del coronavirus en la Unión Europea” en <https://es.euronews.com/2020/05/15/casi-un-40-de-nuevos-teletrabajadores-por-la-cri-sis-del-coronavirus-en-la-union-europea> Esta cifra es la que proporciona un reciente informe Eurofound, “Work, teleworking and COVID-19” publicado el 11 de mayo de 2020 en <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking>

⁷ Notipress, “Latinoamérica tendrá que buscar correcta implementación de teletrabajo tras COVID-19”, en <https://notipress.mx/negocios/latinoamerica-tendra-buscar-correcta-implementacion-teletrabajo-covid19-4190>

⁸ Estudio realizado por PageGroup en Dinero “El 54% de las compañías en Latinoamérica no reducirá su nómina” publicado el 6 de junio de 2020 en <https://www.dinero.com/internacional/articulo/el-64-de-las-companias-en-latinoamerica-no-reducira-su-nomina/287421>

de servicios telemática como, por ejemplo, el espacio de trabajo, la conexión a Internet, etc. El trabajo se digitaliza y el valor de la persona se minimiza, en el sentido de que las medidas más elementales de prevención de riesgos se flexibilizan hasta el punto de que lo importante es mantener la actividad productiva⁹. Por este motivo debemos mantener la importancia del valor de la persona, ya que no sólo es el momento de la solidaridad, sino también el de hablar de la “persona” en los términos en que lo hace la OIT para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible 2030¹⁰, pero ¿estamos preparados para este cambio socio-económico? El teletrabajo es uno de los grandes cambios que, como medida provisional y excepcional, han sido impuestos por los Estados para paliar los efectos negativos de la crisis sanitaria en el empleo y en la economía en general. Es el momento del Derecho del trabajo, y el teletrabajo es una parte de ese cambio que debe evolucionar con la suficiente garantía dentro de la flexibilidad exigida por parte de las empresas.

2. Modalidades de teletrabajo y regímenes jurídicos aplicables: ¿hacia un estatus laboral para los asalariados y no asalariados?¹¹

En el año 2009, en la defensa de mi tesis doctoral sobre *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* afirmé que el papel que debe desempeñar el Derecho del Trabajo cuando la prestación se realiza a distancia, y con un uso intensivo y prevalente de las nuevas tecnologías, ha de ser el de siempre, pero debe adaptarse a una nueva organización del trabajo, lo que hoy en día

⁹ En España el art. 5 RD-ley 8/2020 establece “que con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (...) con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.

¹⁰ En OIT, *Conferencia Internacional del Futuro. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, 21 de junio de 2019 “La OIT debe asumir un función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de la cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas (...) p. 6”.

¹¹ Véase Sánchez Castañeda, A. “La cuarta revolución industrial (Industria 4.0), entre menos trabajo, nuevos empleos y una cíclica necesidad: la protección del trabajador asalariado y no asalariado” en Mendizábal Bermúdez, G.; Sánchez Castañeda, A., Kurcyn Villalobos, P. (Coords.) *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*, obra cit., pp. 52 a 58.

conocemos como teletrabajo. Al respecto, una de las novedades del teletrabajo es que se manifiesta en dos aspectos: en el organizativo, en cuanto a la gestión de las formas de ejecución de la prestación de servicios; y en el jurídico, dado que exige una revisión del Derecho del Trabajo para ofrecer una mayor cobertura, al menos a las exigencias fundamentales de las prestaciones telemáticas. En el ámbito internacional el Convenio de OIT núm. 177, que trata sobre el trabajo a domicilio, contempla de alguna manera el trabajo a distancia y, de forma más concreta y completa, en el ámbito de la UE, fruto de la negociación colectiva libre tenemos el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AEMET), 2002. No obstante, esta regulación parece no ser suficiente, dado que existe una serie de países que, o bien lo han regulado recientemente, o están en la fase de elaboración de una norma estatal específica sobre el teletrabajo¹².

En relación con la delimitación y encuadramiento jurídico del teletrabajo, la regulación post-COVID_19 debería tener en cuenta la búsqueda de nuevos indicios de laboralidad, dado que el concepto clásico de dependencia ha experimentado una transformación que se extiende hasta la figura del trabajador económicamente dependiente (TRADE)¹³. El TRADE es un trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o un cliente del que percibe al menos el 75% de sus ingresos, y que está dotado de un régimen profesional particular¹⁴. La intención del legislador al regular esta figura

¹² Colombia Ley 1221 de 2008 (julio 16) por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones; El Salvador, Decreto 600 Ley de regulación del teletrabajo; Chile, Ley núm. 21.220 de 24 de marzo de 2020 modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia; Argentina., Proyecto de Ley Régimen legal de Teletrabajo de 29 de junio de 2020; Uruguay, Proyecto de ley Teletrabajo, promoción y regulación 22 de abril de 2020, España Anteproyecto de Ley del trabajo a distancia, 25 de junio de 2020, Francia, Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales, adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016, el Título III reforma la normativa del teletrabajo, Italia, Ley 81/2017 de 22 mayo de 2017 medidas para la protección del trabajo no emprendedor por cuenta propia y medidas destinadas a promover una articulación flexible en los tiempos y lugares del trabajo subordinado .

¹³ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo,

¹⁴ Art. 11 Ley 20/2007 concreta que se trate de una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante. Como fuente del régimen profesional de los TRADE se contemplan los acuerdos de interés profesional (art.3.2), es decir, las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad realizada por los TRADE, así como otras condiciones generales de contratación que sean acordados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADE y las empresas para las que ejecuten su actividad (art. 13)..

es eliminar las zonas fronterizas grises entre las tres categorías posibles: el autónomo clásico, el propio TRADE y el trabajador por cuenta ajena¹⁵. Sin embargo, pensamos que la dependencia tecnológica o virtual no va a contribuir a laboralizar el teletrabajo, sino más bien al contrario, que en todos aquellos casos donde se tengan serias dudas sobre la calificación de la figura del teletrabajador lo más probable es que el juez se decante por esa otra modalidad incluida en el trabajo autónomo (TRADE)¹⁶. Actualmente hay en el mundo una parte considerable de trabajadores cuya formalización como trabajadores digitales se está canalizando a través del sistema de protección social del régimen de trabajadores autónomos. Por lo tanto, habrá que estar atentos a los límites y situaciones fronterizas en el modo de la prestación de servicios digitales para configurar un sistema de protección social conforme a la configuración de la nota de la dependencia (laboral o económica), de acuerdo con los estándares del trabajo decente¹⁷. En definitiva, el encuadramiento jurídico del teletrabajo es un problema que entendemos está necesitado de una ley específica y universal que inspire futuras negociaciones colectivas, bien en el ámbito propiamente laboral, bien en el del TRADE¹⁸.

3. Entre las diversas opciones posibles de regulación del teletrabajo ¿cuál es la más oportuna?

¹⁵ Preámbulo III de la Ley 2007.

¹⁶ Véanse los trabajos de Mella Méndez, L. "Trabajo autónomo y fomento legal del emprendimiento" en Monereo Pérez, J.L, Vila Tierno, F. (Coords.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Bomarzo, Granada, 2017, pp. 123-152; Ferreiro Regueiro, C. "Relectura sobre el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2011, pp. 425-433; Villalba Sánchez, A. "La evolución de la subordinación del trabajador durante la cuarta revolución industrial", en Torres Carlos, M.R; Garrido Juncal, A.; Miranda Boto, J.M; García Novoa, C.; Santiago Iglesias, D. (Dir.), *4ª Revolución Industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Aranzadi Thomson Reuters, España, 2018, pp. 687-708, Sierra Benítez, E.M "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el Siglo XXI?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, pp. 93-118.

¹⁷ Sierra Benítez, E.M., "Trabajo decente y subordinación jurídica y económica en la era digital" en López Insua, B (coord.); Monereo Pérez, J.L.; Gorelli Hernández, J.; Del Val Tena, A.L (Dir) *El trabajo decente*, Bomarzo, Granada, 2018, p. 34.

¹⁸ Sierra Benítez, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Sevilla, 2011, pp-375-376. Sobre el papel de la negociación colectiva Ferreiro Regueiro, C. "La conformación del teletrabajo por la negociación colectiva", *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, Vol. 92, 1, 2016.

Desde que en el siglo pasado se implantó el teletrabajo como forma de organización del trabajo, el problema de su regulación sigue siendo un motivo de controversia entre las distintas opciones posibles: a) necesidad de crear un estatuto específico; b) la no regulación por entender que está cubierta por otras regulaciones existentes como el trabajo a domicilio y/o el trabajo a distancia; y c) entender que es conveniente someterlo a la regulación general y común del Derecho del Trabajo. El teletrabajo es un fenómeno que se presenta con múltiples variables relacionadas entre sí y así, por ejemplo, habrá que tener en cuenta el tipo de conexión (sin conexión, conexión unidireccional, conexión interactiva) y el lugar de la prestación (a domicilio, en oficinas remotas, teletrabajo transnacional, etc.).

Por otro lado, en el ámbito de la Administración Pública el teletrabajo puede contribuir al necesitado cambio en la cultura del trabajo en este sector y, por otro lado, a facilitar el cumplimiento de la evaluación del desempeño desde el momento en que la valoración por objetivos característica del teletrabajo sustituye a otra variante clásica en la Administración Pública: las horas empleadas. En el ámbito público el teletrabajo se aplica tanto al personal laboral como a los funcionarios públicos o asimilados, es decir, al empleado público en una apuesta por una necesaria regulación unitaria entre ambos colectivos. En el ámbito del sector privado, a falta de regulación específica hasta ahora, la regulación del teletrabajo en los países de la UE se está canalizando mediante la negociación colectiva incentivada desde las instancias comunitarias tras la aprobación del AMET. Hasta el momento, el impulso del teletrabajo por esta vía está siendo lento, y por lo tanto consideramos que una normativa de eficacia más directa que cuente con la iniciativa de los poderes públicos favorecería el desarrollo del teletrabajo en aquellos ámbitos carentes de negociación colectiva y, en todo caso, favorecería la propia negociación colectiva.

4. Tratamiento de la regulación del teletrabajo. La particularidad del tiempo de trabajo

En relación con lo que he expuesto anteriormente, considero necesario explicar algunas de las peculiaridades del teletrabajo que justifican una regulación específica. Así, por ejemplo con respecto a la modalidad del teletrabajo a domicilio hay que tener en cuenta que el domicilio, que no es un lugar de trabajo propiamente, es un lugar que goza de la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio. Esta garantía actúa como límite a los poderes de control del empresario y a las actuaciones de la inspección de trabajo. En el primer caso son necesarios acuerdos de teletrabajo para que el empresario pueda verificar el cumplimiento de la prestación de servicios, y en el segundo se hace necesario habilitar a la Inspección de Trabajo de un procedimiento que agilice la correspondiente autorización judicial. Por otro lado, en el caso del trabajo en oficinas remotas (por ejemplo, un telecentro) o en otros lugares donde surja la necesidad de teletrabajar, debemos tener en cuenta que, ante todo, el teletrabajo constituye una forma flexible de organización del trabajo, de la que se vale el empleador para externalizar ciertas actividades, y que no sólo puede ser desempeñado por teletrabajadores subordinados y/o autónomos, sino también por empresas como actividad empresarial (contrata). En este sentido, es necesario que la regulación atienda estos supuestos para establecer quién es el responsable en una cadena de subcontratistas del cumplimiento de la normativa laboral y/o social como, por ejemplo, salarios y cotizaciones a la seguridad social. En el caso del teletrabajo transnacional, donde las estrategias deslocalizadoras de las empresas superan el ámbito de aplicación de las normas laborales nacionales, es frecuente la práctica del dumping social. En estos casos proponemos la necesidad de establecer unas condiciones mínimas de trabajo en todos los centros de una empresa transnacional, que compatibilicen los principios del Derecho Internacional del Comercio con el Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos y del Trabajo. Para ello existen diversas vías posibles como, por ejemplo, la negociación de acuerdos marcos internacionales. En el ámbito de la UE, nuestra propuesta se inclina por la elaboración de una directiva que garantice un bloque de condiciones de trabajo equiparables a las que estuvieran vigentes en el país en que la prestación del teletrabajador es aprovechada, contemplando asimismo el establecimiento de la coordinación de

los sistemas jurídicos y de las Administraciones de trabajo afectadas, a semejanza de la Directiva 96/71 sobre desplazamientos de trabajadores¹⁹. En relación con las peculiaridades de las condiciones de trabajo nos mostramos partidarios de que la normativa específica se haya consensuado en el marco del diálogo social y que, en general, mantenga el suficiente equilibrio entre la necesaria flexibilidad demandada por la empresas y la garantía de los derechos de los trabajadores, especialmente con los derechos fundamentales y la protección social de las personas. Se debe establecer el carácter voluntario y la reversibilidad del teletrabajo. En materia de tiempo de trabajo debe regir la regla general del principio de libertad del teletrabajador a gestionar su propio tiempo de trabajo, salvo pacto en contrario. Esto significa que en el caso de existir conexión telemática simultánea, y de que el empresario pretenda someter al teletrabajador a la disciplina horaria y jornada del resto de los trabajadores de la empresa, debe pactarlo expresamente con él. Es decir, la regla general admite graduaciones, que entendemos estarán relacionadas en muchos casos con la modalidad de teletrabajo que se acuerde, y con la intensidad de la interactividad pactada entre el teletrabajador y el empresario, respetando obviamente el derecho al descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y vacaciones retribuidas. En el teletrabajo a domicilio interactivo es muy recomendable que el teletrabajador se someta a la regulación de la jornada de trabajo contemplada en la normativa estatal. En estos casos, la normativa actuaría probablemente como límite a los poderes de dirección del empresario y a los posibles abusos existentes, sobretodo en trabajos poco cualificados, evitando la desprotección y situaciones de explotación de los trabajadores. Por el contrario, la modalidad de teletrabajo no interactivo permite al teletrabajador la plena organización de la jornada y descansos de trabajo, y elegir a qué hora desea trabajar y por cuánto tiempo va a interrumpir su actividad. Esta modalidad se suele pactar cuando el empresario está más interesado en la obtención del resultado o de los objetivos, que en el control del tiempo de trabajo. Y, por supuesto, la propia naturaleza del teletrabajo, que es un mecanismo idóneo para

¹⁹ Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores, de 28 de junio de 2018 (Directiva (UE) 2018/957).

la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y la facilidad de comunicación y de localización en todo momento y en cualquier lugar, hace necesario defender el derecho del trabajador a la desconexión de los medios de comunicación en los tiempos de descanso.

5. Conclusión final

Los estudios que hemos realizado en materia de teletrabajo y, en general, sobre el trabajo a distancia, nos reafirman en la opinión de que es necesaria una regulación específica del teletrabajo. Como consideración final sobre el teletrabajo sólo nos queda por añadir que, aunque el teletrabajo se presenta como un instrumento idóneo para la conciliación de la vida familiar y laboral, esta propia idea puede jugar en su contra, y verse reducido a una forma de empleo para colectivos ya necesitados de protección, como mujeres, discapacitados o trabajadores con escasa cualificación. Por este motivo, proponemos una normativa de mínimos que evite situaciones de desprotección de los teletrabajadores, acorde con el denominado trabajo decente y con los objetivos del desarrollo sostenible 2030 de la ONU.

Bibliografía

- FERREIRO REGUEIRO, C. (2011). "Relectura sobre el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente". *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. Nº 1.
- FERREIRO REGUEIRO, C. (2016). "La conformación del teletrabajo por la negociación colectiva". *Boletim da Faculdade de Direito*. Universidade de Coimbra. Vol. 92. Nº 1.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2017). "Trabajo autónomo y fomento legal del emprendimiento", en Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. (Coords.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Bomarzo. Granada.
- OIT (2019). *Conferencia Internacional del Futuro. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, 21 de junio de 2019.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2019). "La cuarta revolución industrial (Industria 4.0), entre menos trabajo, nuevos empleos y una cíclica necesidad: la protección del trabajador asalariado y no asalariado", en Mendizábal Bermúdez, G., Sánchez Castañeda, A., Kurcyn Villalobos, P. (Coords.). *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*. UNAM. México.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES. Sevilla.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2015). "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el Siglo XXI?". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3. Nº 4.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2018). "Trabajo decente y subordinación jurídica y económica en la era digital", en López Insua, B. (coord.), Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J., Del Val Tena, A. L. (Dirs.), *El trabajo decente*. Bomarzo. Granada.
- TIRABOSCHI, M. (2019). "La renovación del bienestar y los sistemas de relaciones industriales, así como las infraestructuras para los procesos económico, social y cultural de la cuarta revolución industrial", en Mendizábal

Bermúdez, G., Sánchez Castañeda, A., Kurcyn Villalobos, P. (Coords.). *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*. UNAM. México.

VILLALBA SÁNCHEZ, A. (2018). “La evolución de la subordinación del trabajador durante la cuarta revolución industrial”, en Torres Carlos, M. R., Garrido Juncal, A., Miranda Boto, J. M., García Novoa, C., Santiago Iglesias, D. (Dir.), *4ª Revolución Industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*. Aranzadi Thomson Reuters. España.

Recursos electrónicos

EUROFOUND (2020). “Work, teleworking and COVID-19”, publicado el 11 de mayo de 2020. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking>.

EURONEWS, “Casi un 40% de nuevos teletrabajadores por la crisis del coronavirus en la Unión Europea”. Disponible en <https://es.euronews.com/2020/05/15/casi-un-40-de-nuevos-teletrabajadores-por-la-cri-sis-del-coronavirus-en-la-union-europea>.

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2020). “La Unión Europea le da la espalda al teletrabajo desde casa”, publicado el 5 de febrero de 2020. Disponible en <https://es.weforum.org/agenda/2020/02/la-union-europea-le-da-la-espalda-al-teletrabajo-desde-casa/>.

NOTIPRESS. “Latinoamérica tendrá que buscar correcta implementación de teletrabajo tras COvid-19”. Disponible en <https://notipress.mx/negocios/latinoamerica-tendra-buscar-correcta-implementacionteletrabajo-covid19-4190>.

OIT (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf.

PAGEGROUP EN DINERO (2020). “El 54% de las compañías en Latinoamérica no reducirá su nómina”, publicado el 6 de junio de 2020. Disponible en

<https://www.dinero.com/internacional/articulo/el-64-de-las-companias-en-latinoamerica-no-reducira-su-nomina/287421>.