



# **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

Universidad Miguel Hernández.

## **EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO**

**REALIZADO POR EL ALUMNO D.** Pergentino Segura Bodipo

**TUTORIZADO POR D.** Francisco Javier Fernández Orrico

**DEPARTAMENTO:** Ciencia Jurídica

**ÁREA DE CONOCIMIENTO:** Derecho del Trabajo y Seguridad social

**AÑO ACADÉMICO:** 2023-2024

Convocatoria: JUNIO

**Agradecimientos:**

A Cristina Bodipo Pueyo



## ÍNDICE

### **1. INTRODUCCIÓN.**

- 1.1. Justificación y relevancia del estudio
- 1.2. Objetivos

### **2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO**

- 2.1. Contextualización del teletrabajo en el ámbito laboral español
- 2.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

### **3. EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO**

- 3.1. Conceptos relevantes
- 3.2. Importancia del control del tiempo del teletrabajo
- 3.3. Marco jurídico del teletrabajo y el control del tiempo
  - 3.3.1. Antecedentes del teletrabajo
  - 3.3.2. Punto de inflexión en el marco jurídico: Pandemia COVID-19
  - 3.3.3. El registro de la jornada y marco jurídico vigente

### **4. IMPACTO DEL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO**

- 4.1. Autonomía y flexibilidad laboral
- 4.2. Salud mental y bienestar laboral
- 4.3. La desconexión digital en el teletrabajo

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6. BIBLIOGRAFÍA**

## RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado aborda el tema del control del tiempo de trabajo en el teletrabajo, una modalidad laboral que ha cobrado gran relevancia debido a la pandemia de COVID-19. Se analiza la normativa vigente en España, desde los antecedentes hasta la legislación actual, incluyendo el Real Decreto-ley 28/2020 y la Ley 10/2021. Además, se examinan las ventajas y desventajas del teletrabajo, así como su impacto en la productividad y el bienestar de los trabajadores. El estudio también se centra en la desconexión digital y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, proponiendo estrategias para una gestión efectiva del tiempo y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

### Palabras clave:

Teletrabajo, Registro de Jornada, Control del Tiempo y Desconexión Digital.

## ABSTRACT

This Final Degree Project studies the control of working hours in teleworking, a labor modality that has gained significant importance due to the COVID-19 pandemic. The current regulations in Spain are analyzed, from the antecedents to the current legislation, including Real Decreto-ley 28/2020 and Ley 10/2021. Additionally, the advantages and disadvantages of teleworking are examined, as well as its impact on productivity and workers' well-being. The study also focuses on digital disconnection and the psychosocial risks associated with teleworking, proposing strategies for effective time management and a healthy balance between work and personal life.

### Keywords:

Telework, Control of working hours, Time Control and Digital Disconnection.

## ABREVIATURAS

art. = artículo.

AMET = Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

BOE = Boletín Oficial del Estado.

CE = Constitución Española.

ET = Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015, de 23 de octubre).

LPRL = Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

RD = Real Decreto.

RDL = Real Decreto Legislativo.



## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Justificación y relevancia del estudio**

En el año 2020, tuvo lugar uno de los fenómenos sanitarios más importantes del siglo XXI hasta nuestros días, que fue la llegada de la pandemia Covid-19.

¿Cómo afecta la revolución digital al control del tiempo de trabajo, especialmente en el teletrabajo? Esta pregunta es relevante en la era moderna debido a las tecnologías de la información y la comunicación que han cambiado las dinámicas laborales. El teletrabajo ha ganado prominencia por la pandemia COVID-19. La nueva modalidad laboral plantea desafíos regulatorios y de control del tiempo de trabajo, cuestionando las estructuras tradicionales de supervisión y gestión del rendimiento ya que la preponderancia otorgada al teletrabajo debido a la crisis sanitaria ha difuminado la línea que separa el tiempo de trabajo efectivo del tiempo de ocio y descanso (Trujillo Pons, 2021) siendo esta una problemática que hace del presente estudio un tema de interés.

Por otra parte, esta modalidad de prestación de jornada de trabajo a distancia estaba regulada en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 13, pero tenía una regulación muy escasa, que exigía una reforma normativa que permitiera estar más acorde con la expansión de esta forma de prestar servicios. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2024, la proporción de personas de 16 a 74 años, ocupadas que trabajan y que lo hacen de forma telemática.

Las primeras normas aprobadas a nivel estatal y autonómico se vieron encauzadas finalmente a través del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, ya derogado, el Real Decreto-ley 29/2020 de 29 de septiembre de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y la vigente Ley 10/2021 de 9 de julio.

Resulta una realidad la de muchos teletrabajadores que coinciden en que el trabajo remoto implica un aumento considerable de la carga laboral, (52 casos, el 78% de personas encuestadas) (Valenzuela-García, 2021), además estudiar las motivaciones resulta necesario, dado que “este dato concuerda con otras encuestas realizadas por consultores, que señalan que menos de un 35% de los trabajadores está a favor de continuar teletrabajando (Aranda, 2020; Brunat, 2020)”.

Analizar las complejidades del control del tiempo de trabajo en el teletrabajo y sus implicaciones para empleadores y empleados se trata de una constante de estudio. Se encuentran necesarios conocer las estrategias de gestión del tiempo y los desafíos del teletrabajo en el equilibrio laboral y personal. Se revisará la literatura y los estudios de caso

para entender cómo el control del tiempo de trabajo en el teletrabajo afecta las normas laborales y mejorar la productividad y bienestar de los trabajadores en un contexto post pandémico que ha implicado cambios radicales en el marco jurídico y multitud de ámbitos diversos.

## **1.2. Objetivos y justificación**

**a. Objetivo General:** Analizar las complejidades del control del tiempo de trabajo en el teletrabajo y sus implicaciones para empleadores y empleados en el contexto español.

### **b. Objetivos Específicos:**

- Evaluar el impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar de los empleados.
- Analizar el marco jurídico vigente y su efectividad en la regulación del teletrabajo.
- Identificar las principales ventajas y desventajas del teletrabajo para trabajadores y empresas.

## **2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO**

### **2.1. Contextualización del teletrabajo en el ámbito laboral español**

El teletrabajo se puede definir de varias formas a pesar de la diversidad de definiciones encontradas. Se resuelve que el teletrabajo es la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación (Romano Carboneras, 2023). En otro estudio, además, se observa que el teletrabajo será una la actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa con la finalidad de realizar sus actividades fuera de la sede de la misma (Martónez Sánchez, 2012), coincidiendo en que se hará uso de las tecnologías de la información en su comunicación y añadiendo que, de forma general, el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador.

Para el presente estudio recogemos las denominaciones que indica la Ley 10/2021, del 9 de julio, en su artículo 2 titulado *Definiciones*.

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 ésta 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

En este sentido, es la Ley 10/2021 de 9 de julio la que recoge esta definición en la que el teletrabajo es una subcategoría del trabajo a distancia haciendo énfasis en la dependencia tecnológica para su ejecución (Ley 10/2021, de 9 de julio) .

Estas distinciones se encuentran como fundamentales para comprender el marco legal español en torno al teletrabajo y asegurar que se cumplan las condiciones establecidas por la ley a partir de una definición clara y concisa. A pesar de encontrar leves diferencias, a la hora de definir el teletrabajo se encuentra un consenso generalizado.

De igual forma, se encuentra necesario hacer mención a discusión actual sobre una definición clara del teletrabajo se recoge a través del análisis siguiente (Fernandez, 2021) para quien no habrá un consenso al respecto.

El teletrabajo se caracteriza precisamente por la ausencia de una definición unitaria y omnicompreensiva universalmente aceptada [...] pueden encontrarse otras muchas denominaciones que acentúan alguna de las particularidades de este tipo de trabajo o dibujan el perfil de alguna de las modalidades que puede presentar (trabajo a distancia, trabajo no presencial, trabajo remoto, trabajo flexible, trabajo en red, trabajo a domicilio...).

De igual manera, se destaca el Acuerdo Marco Europeo del 16 de julio de 2002, un acuerdo que será anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, de 30 de enero de 2003 donde indica que “ el teletrabajo se define como *“una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de [...] una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa”*” (Romano Carboneras, 2023). Coincidiendo de forma común en que los factores decisivos se encuentran en la localización. Sin embargo, estas modalidades del teletrabajo se abordarán más adelante en mayor precisión.

En España, el teletrabajo se encuentra regulado, en ese sentido se encuentra la Ley 10/2021, de 9 de julio. Estas normativas definen y diferencian claramente el trabajo a distancia del teletrabajo, además se encuentra el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), que asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia tal como se señala en la presente ley.

## 2.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Es necesario analizar el comportamiento de este método de trabajo e identificar las implicaciones de esta práctica. Primero, podemos distinguir ventajas para la empresa y el empleado y los principales riesgos para cada uno de ellos. El teletrabajo ofrece beneficios como la flexibilidad y el ahorro de tiempo en desplazamientos, pero también presenta desventajas, como la hiper conectividad y la dificultad para desconectar del trabajo (Trujillo Pons, 2021). A continuación, a partir de la revisión de dos estudios (Trujillo Pons, 2021; Romero Placeres y Delgado Alberto, 2021) se destaca resumidamente algunas de estas ventajas y desventajas:

Tabla 1

*Ventajas y desventajas del teletrabajo para trabajadores y empresas*

	<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<b>TRABAJADORES</b>	Mayor tiempo para la <b>conciliación familiar</b> y laboral.	<b>Mayores cargas familiares y domésticas:</b> Puede resultar en una disminución de la calidad de vida al tener que balancear trabajo y tareas del hogar
	<b>Control de horario laboral.</b> Para algunos empleados.	
	<b>Reducción o eliminación de tiempo</b> de desplazamientos que concurre en la <b>reducción del estrés.</b>	<b>Riesgos de seguridad y salud:</b> Problemas asociados al entorno de trabajo en casa
	<b>Reducción de costes</b> en viajes y en el caso de algunos empleados reducción de costes de	<b>Aumento de los costes asociados a la actividad laboral:</b> Necesidad de un espacio adecuado en el

	alimentación	hogar y gastos adicionales (electricidad, materiales, etc.)
	Diversificación del equipo de trabajo contando con miembros provenientes de distintos lugares geográficos	<b>Disminución de las relaciones personales:</b> Puede llevar a un sentimiento de aislamiento
	<b>Mayor posibilidad de trabajo:</b> Reducción de la relevancia de la ubicación física del trabajador	<b>Menores perspectivas de promoción profesional:</b> Desvinculación de la empresa puede afectar las oportunidades de crecimiento
	<b>Mayor autonomía</b> a la hora de autorregular tareas de forma independiente para algunos empleados	<b>Hiperconectividad</b>
	<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<b>EMPRESAS</b>	<b>Reducción de costes</b> generales como en el mantenimiento de instalaciones y establecimientos.	<b>Mayor riesgo de seguridad y confidencialidad:</b> Inseguridad en el uso de nuevas tecnologías
	<b>Reducción de absentismo laboral y conflictividad.</b>	<b>Dificultad en el control del tiempo de los empleados</b> para supervisar directamente el trabajo y el

		rendimiento.
	<p><b>Contratación sin restricciones geográficas.</b></p> <p>Posibilidad de personalización del ambiente de trabajo para mejorar su productividad</p>	<p><b>Necesidad de reorganización de la estructura organizacional:</b></p> <p>La identidad empresarial puede verse afectada</p>
	<p><b>Eliminación o reducción de impactos externos.</b></p> <p>Como la situación sanitaria de la COVID-19</p>	<p><b>Aumento de la inversión en tecnología y formación:</b></p> <p>Para garantizar el uso adecuado de las nuevas herramientas tecnológicas</p>
	<p><b>Aumento de la productividad.</b> Menos interrupciones en el puesto de trabajo por la posibilidad de gestión del tiempo en algunos empleados.</p>	<p><b>Disminución de la capacidad de trabajar en equipo:</b> Debido a la falta de interacciones personales y espacios compartidos</p>
	<p><b>Descentralización y expansión.</b> Hacia nuevos mercados sin limitaciones físicas.</p>	<p><b>Dependencia tecnológica:</b></p> <p>Mayor necesidad de infraestructura tecnológica y sus posibles fallos o vulnerabilidades</p>
	<p><b>Aumento de productividad</b> de los empleados debido a la reducción de distracciones</p>	

	Posibilidad de <b>retener a empleados talentosos</b> al brindar flexibilidad y adaptarse a sus necesidades.	
	<b>Mejora de imagen empresarial</b> al adaptarse a las necesidades de los empleados.	

Sin embargo, según investigaciones (Becerra-Sarmiento y Revelo-Oña, 2022) en torno a las ventajas del teletrabajo y su éxito, el éxito del teletrabajo para las empresas dependerá de que sea aceptado o solicitado por los colaboradores y no impuesto por las mismas.

Tal como señalan los mismos estudios, para el teletrabajador existen ventajas y desventajas diferentes que, para la empresa, sin embargo, se encontrarán más ventajas que desventajas en el teletrabajo para las empresas que toman esta decisión.

Encontrar ventajas y desventajas comunes es una tarea que no se puede trabajar de forma genérica para toda la amplitud de empleados y empresas debido a que el teletrabajo se encuentra en alza y están surgiendo nuevas problemáticas y ventajas día a día, además, acerca de su labor de realizar una revisión sistemática de la temática que se trata en este apartado, “identificar claramente las ventajas y desventajas del teletrabajo ha sido un tema difícil de definir, ya que los estudios son contradictorios (39), faltan donde se haga seguimiento en periodos prolongados de tiempo y en otros campos” (Ramírez, 2019). Es por ello, que se encuentra fundamental abordar de forma amplia el estado de la cuestión, no solo porque surgen nuevos escenarios dentro de las empresas que deciden implementar esta modalidad dentro de su oferta laboral sino también por los desafíos que enfrentan los gobiernos para dar respuesta a todas las desventajas y dificultades tanto de trabajadores como de empleadores, públicos y privados, para estar a la altura de las circunstancias sin que ello afecte a los implicados o que pueda ser un limitante para el desarrollo económico del país.

### **3. EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO**

#### **3.1. Conceptos relevantes**

## A) EL TELETRABAJO

A propósito de la definición de teletrabajo, se encuentra necesario realizar en este apartado una diferenciación breve al respecto del concepto. De la mano de otro autor (Gandarillas Revuelta, 2023) sobre la clasificación que realizan otros investigadores (García, 2012 ; Cañadas Sánchez, 2017) a modo de revisión de sus vestidos principalmente diferenciados por la capacidad y obligatoriedad de conexión a internet y el lugar de trabajo se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 2

### *Modalidades de teletrabajo*

Factores	Tipo	Definición
Modalidades de trabajo según el lugar de la prestación	Teletrabajo en el domicilio	En el hogar del empleado. Equipado con los recursos necesarios para realizar las tareas laborales de forma habitual.
	Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros	En oficinas compartidas por varias empresas. Con equipos proporcionados para diferentes tipos de trabajos.
	Teletrabajo móvil, itinerante o nómada	Sin un lugar de trabajo fijo. Que se conecta a la empresa desde cualquier ubicación conveniente.
Modalidades de teletrabajo según el elemento comunicativo de la prestación	Teletrabajo off line o desconectado	Sin conexión directa a la base de datos de la empresa. Enviando los resultados una vez finalizado.

	Teletrabajo one way line o con conexión unidireccional	Con una conexión que permite la comunicación necesaria, pero sin habilitar la supervisión constante del empleado.
	Teletrabajo online o interactivo	Que implica una conexión bidireccional con la base de datos de la empresa, permitiendo la realización de tareas y el control mediante dispositivos de presencia

A la hora de abordar el concepto de teletrabajo en el presente trabajo se utilizará de forma genérica el término, excepto para los casos para los que se indique explícitamente que se trata de un grupo o tipo de teletrabajo en particular.

En adición, se tendrá en cuenta acerca del estatus jurídico del teletrabajador, ya que en esta situación nos enfrentamos a dos formatos, al teletrabajador por cuenta propia y por cuenta ajena. En el primero de los casos “se sitúan los profesionales autónomos que han implementado el uso de las Tics en la producción y distribución de su trabajo” y para el segundo de los casos el teletrabajo “en esta modalidad contractual surge por iniciativa de la empresa, o bien como una fórmula de cooperación empresarial, es decir la empresa subcontrata la prestación de actividades o servicios, no afectando la ubicación física en el proceso de producción” (Diez Rojas, 2023).

### **B. CONTROL DEL TIEMPO: HORARIO Y LA JORNADA LABORAL**

Una de las ventajas que ya se han mencionado con anterioridad es la flexibilidad horaria a la hora de distribuir el trabajador sus responsabilidades y ocupaciones. Sin embargo, ¿cómo controlan los empleadores las horas de trabajo que laboran sus empleados? ya que, por una parte, si bien hay cierta flexibilidad en cuanto a la distribución temporal de los trabajadores esta se da bajo términos de control. En este sentido la cuestión de la jornada y el horario de trabajo es un concepto a tratar para trabajar apropiadamente en el tema que nos compete. Se diferencian entonces jornada y horario de trabajo.

La jornada fija un límite de duración máxima temporal de los servicios prestados por la persona trabajadora durante un período de tiempo. En palabras de la doctrina, la jornada es “el tiempo que cada día, cada semana o cada año, ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, constituyendo la jornada una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe”. Mientras que el horario determina el momento inicial y final de su prestación de servicios y su distribución a lo largo de la jornada diaria. Es decir, el horario fija la hora de inicio y de fin de la prestación de servicios (Poquet Catalá, 2020). En el contexto del teletrabajo, este control se vuelve más complejo debido a la naturaleza remota del trabajo. Los empleadores pueden implementar diversas herramientas tecnológicas para supervisar las horas trabajadas, tales como sistemas de registro de entrada y salida, software de seguimiento de tiempo y actividades, y reportes periódicos de tareas completadas.

### **3.2. Importancia del control del tiempo del teletrabajo**

La importancia del control del tiempo puede enfocarse desde distintos enfoques, económicos para la empresa y de riesgo para los trabajadores.

En el caso del enfoque de los trabajadores encontramos otros estudios (Valenzuela-García, 2021) que, tras encuestar a distintos trabajadores durante el empleo del teletrabajo en la pandemia de 2019, escogiendo este ejemplo como un ejemplo valioso a la hora de prevenir las malas prácticas laborales a partir de dar relevancia al control del tiempo poniendo la mira en las consecuencias para los trabajadores que se enfrentan a la ausencia de protocolos claros a la hora de medir su tiempo de trabajo, se encuentra que el investigador muestra que la exigencia de que los trabajadores se encarguen de su propio control laboral tiene como consecuencias problemas de salud, abuso de sustancias y colapso mental así como el descuido de su vida personal y familiar, dado que se trataría un riesgo porque se “auto imponen el control laboral tanto en el hogar como en su tiempo libre” (Valenzuela et al., 2015, como se citó en Valenzuela-García, 2021) tema que se abordará más adelante con mayor profundidad.

En segundo lugar, del lado de los empleadores debido a que según el artículo 22 de la vigente Ley 10/2021, las organizaciones pueden implementar distintas estrategias de supervisión con el fin de asegurar el cumplimiento de las responsabilidades laborales de sus empleados. Estos métodos pueden comprender herramientas telemáticas y tecnológicas específicas, aunque es fundamental que se respeten en todo momento los derechos y la integridad de los trabajadores. En este sentido se podría estar vulnerando los derechos de

los trabajadores lo cual afectaría de múltiples maneras a ambos bandos, ya sea en imagen empresarial, atracción de talento para la empresa o litigios legales por la vulneración de los mismos en cuanto a ciberseguridad refiere.

Como se veía anteriormente, una de las desventajas del teletrabajo vendría siendo la dependencia de medios tecnológicos para su gestión y control. En lo que respecta al control del tiempo surgen preguntas y nuevas problemáticas que se deben resolver a través de los continuos estudios, revisiones y renovaciones del marco jurídico vigente para adaptarlo a las nuevas situaciones y necesidades que les surgen a los teletrabajadores.

El número de teletrabajadores está en auge lo cual indica que se debe prever nuevos desafíos e implementar estrategias que potencien las ventajas del teletrabajo y aminoren las desventajas. De esta manera, si se observan los resultados de los estudios y encuestas realizadas a empleadores y trabajadores telemáticos, (Molina et al.,2021) hallaron que durante la pandemia COVID-19 el 15% de los trabajadores indicarían no rendir cuentas a sus empleadores y “el 25,46 % de las personas encuestadas apuntaban a la implementación de mecanismos adicionales de control de la productividad” y principalmente, el 46% de trabajadores reportarían control del teletrabajo en términos de objetivos y resultados indicando por una parte que el control del tiempo, durante la pandemia de 2019 al menos, se ha regido por una búsqueda de resultados y no tanto por el control del tiempo durante las labores convencionales. Como dirán los investigadores, ante una actividad laboral forzosamente remotizada por la crisis sanitaria, los trabajadores hubieran asumido la responsabilidad de auto-supervisarse y de demostrar la viabilidad de esta modalidad de trabajo (Molina et al., 2021).

En definitiva, ya sea por las problemáticas que surgen de la falta de control del tiempo en el teletrabajo, por los desafíos que devienen de esta modalidad de trabajo o el incremento del número de trabajadores que laboran de esta manera, el control del tiempo en el teletrabajo es fundamental para garantizar tanto la productividad como el bienestar de los empleados teniendo una importancia relevante como cualquier otra modalidad de trabajo con la añadidura de que su legislación es de reciente creación. Por ello, según se apunta, es crucial establecer medios efectivos para controlar cuántas horas trabaja un teletrabajador, con el fin de garantizar el cumplimiento de los límites de la jornada laboral y evitar la prolongación excesiva de la actividad laboral y en pos de evitar problemas como el aislamiento y el abuso de horas de trabajo, que pueden surgir debido a la falta de una supervisión directa (Cañadas Sánchez, 2017). Por lo tanto, el control del tiempo de trabajo no solo beneficia a los empleados al mejorar su eficiencia y satisfacción laboral, sino que

también favorece a las organizaciones al incrementar la retención de talento y la calidad del trabajo entregado.

### **3.3. Marco legal y normativo del teletrabajo y el control del tiempo.**

#### **3.3.1. Antecedentes del teletrabajo.**

A la hora de abordar la regulación del trabajo telemático en términos generales, no se tiene que remontar grandes cantidades de tiempo, sus antecedentes se pueden encontrar en la Comisión Delors en los años noventa (Poquet Catalá, 2020). Continúa apuntando a distintos mecanismos de control de esta nueva modalidad de trabajo apuntando al “Informe Bangemann sobre Europa y la Sociedad Mundial de la Información” y al “Plan de Actuación Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información”, producto de la misma Comisión Delors. De todo ello se desprende y evolucionan los primeros pasos hacia la regulación del teletrabajo bajo la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), de 16 de julio de 2002, en este sentido, cabe recalcar, tal como menciona la investigadora “este acuerdo es de carácter no vinculante, pues es fruto de las voluntades de los agentes sociales a nivel comunitario para influir en la negociación colectiva y su aplicación efectiva depende de la voluntad de diálogo social” (Poquet Catalá, 2020).

Para encontrar los antecedentes españoles, se pretendería la difusión del AMET promoviendo “la adaptación y el desarrollo del AMET «a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo” (Fernández, 2021) desde el ANC o el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 y otros agentes sociales firmantes, por esos años. Pero, sería un proceso de difícil adaptación al contexto español.

Siguiendo con los antecedentes, se puede acelerar en el tiempo refiriendo al “Libro Blanco del Teletrabajo (junio, 2012) que se conforma como un informe sobre la situación del teletrabajo y su aplicación, y la Nota Técnica de Prevención núm. 412 constituye una guía para la implementación del teletrabajo”. A pesar de las regulaciones europeas en cuanto al trabajo en remoto a través del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, España no adaptaría al contexto regulador español el acuerdo del marco europeo sobre teletrabajo (2002) hasta 2018, dieciséis años después, cuando el Parlamento tramitó la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) (Molina et al., 2021)

De igual forma, según apunta que “desde el año 2012”, el ordenamiento jurídico español realizaría la simple sustitución del término trabajo a domicilio por el de trabajo a distancia a través de “unos mínimos cambios de redacción” a pesar de que, queda

evidenciado, no son sinónimos, añadiendo que en 2012 “desaparece del ordenamiento jurídico español el contrato de trabajo a domicilio, que es sustituido por el trabajo a distancia, con una regulación prácticamente idéntica” (Fernández, 2021). De forma similar, respecto a esta Reforma Laboral del año 2012, se intentó regular específicamente el teletrabajo a través del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, aunque sus disposiciones fueron consideradas escuetas e imprecisas, manteniendo la relevancia de la negociación colectiva para asegurar derechos y condiciones justas para los teletrabajadores (Cañadas Sánchez, 2017).

Más adelante, en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2015-2017 dedicó un apartado específico al teletrabajo, destacando su importancia en las relaciones laborales actuales y futuras, y reconociendo su escaso desarrollo convencional en España (Cañadas Sánchez, 2017) evidenciando la situación en el marco normativo y legal que vivenciaron los trabajadores españoles previo a la pandemia de marzo de 2019 tal como se aborda en el próximo apartado.

### **3.3.2. Punto de inflexión en el marco jurídico: Pandemia COVID-19:**

Se evidencia a través de sus antecedentes en contraste con la brevedad con la que se dispusieron nuevas medidas frente a las condiciones de la pandemia COVID-19, que se ha vivido en el contexto español una gran evolución en términos de las leyes que regulan el teletrabajo. En este sentido reflexiona acerca de la publicación del RDL 8/2020, de 17 de marzo, “de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19 [...] en principio estaba prevista para 15 días y se llegó a prorrogar hasta seis veces, concretamente, hasta el 21 de junio de 2020” (Fernández, 2021). Siendo esta una demostración del carácter imprevisible de los acontecimientos para los cuales la legislación española se encontraba desactualizada.

A pesar de las circunstancias pandémicas, en términos de las consecuencias de la crisis sanitaria, el marco legal se adaptaría a las nuevas modalidades de trabajo debido a la obligada permanencia en los hogares. Es por ello, que a causa de la crisis sanitaria a través del art. 5 RDL 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, regula el “carácter preferente del trabajo a distancia” como se indica a través de Poquet Catalá (2020). Sin embargo, estos avances son criticados por diversos autores en su análisis jurídico y de otras varias áreas de la vida común.

Los condicionantes del art. 5 del RDL 8/2020 no pueden ser más imprecisos, las expresiones «razonablemente posible» y «si el esfuerzo de adaptación necesario

resulta proporcionado» son claros conceptos jurídicos indeterminados que generan inseguridad jurídica. (Fernández, 2021).

Se estaría entonces evidenciando carencias en el marco normativo que afectaría a esa población residente en España que pudo verse con teletrabajo durante la pandemia.

Según cifras del INE se vería un ascenso del 14,8% al 48,8% de establecimientos utilizando el teletrabajo sólo antes y después de la pandemia, de igual forma ocurre con el porcentaje de la plantilla que pasa de un 32,1% a un 49,7% (Fernández, 2021).

En entonces, que, en este pasado reciente, a pesar de que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores señalaría que el teletrabajo debe ser fruto de un acuerdo voluntario entre empresa y empleado, no quedarían opciones alternativas durante la época ya que “este (el teletrabajo) se impuso en ausencia de suficiente regulación (Puentes, 2020) y sin dar demasiadas opciones a los trabajadores: era trabajar desde casa, ERTE o despido.” (Valenzuela-García, 2021). Sin embargo, este carácter voluntario desaparecería durante las circunstancias extraordinarias que se vivieron “la primera duda que genera la aplicación del art. 5 del RD-L 8/2020 es el hasta la fecha indubitado carácter voluntario del trabajo a distancia, que queda difuminado – sino eliminado – ante la urgencia de un estado de alarma” (Fernández, 2021).

De esta situación de obligatoriedad se desprenden muchas cuestiones en el ámbito jurídico, que por su extensión no se pueden abarcar en el presente trabajo, sin embargo es necesario nombrar algunas ya que son temas a tratar cuando se habla de teletrabajo como la jornada laboral y su retribución salarial, el derecho a la desconexión digital, derecho a la protección de datos personales, derecho a la conciliación familiar, derecho a la intimidad, derecho a la salud laboral entre muchos otros que se han podido ver especialmente vulnerados por una situación puntual e imprevista para cualquiera de los países del mundo como lo es la pandemia de marzo 2019.

### **3.3.3. Registro de la jornada y marco jurídico vigente**

En el presente, de acuerdo con la normativa vigente, no se puede negar la obligatoriedad de registrar la jornada laboral. Este registro se puede hacer de diversas formas y a través de cualquier procedimiento o tecnología en pos de conseguir el registro del tiempo laborado.

En este sentido se pretende crear un sistema de protección jurídica, además de permitir un control que no solo pueda hacerlo el empresario sino por parte de la inspección laboral y seguridad social. Por una parte, se busca promover la comprensión precisa de las

horas laboradas por el empleado, evitando la imposición de horarios que excedan los límites legales o convencionales establecidos.

De acuerdo con la Dirección General de Trabajo. (2019). *Guía sobre el registro de jornada*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, independientemente de su categoría o sector profesional, incluyendo a los trabajadores a distancia apuntando al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo como decreto que establece bases legales para el registro obligatorio de la jornada laboral en España, el cual está afectando a todas las empresas y trabajadores del estado español. Es decir, que establece que todas las empresas, sin importar su tamaño o sector o como lo expresa, “diferentes tipologías de empresas, sectores y ocupaciones profesionales” están obligadas a llevar un registro diario de la jornada laboral de cada trabajador. Esto incluye a los trabajadores temporales, a distancia, y en cualquier otra modalidad de prestación de servicios, esto queda reflejado en el informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social tiene como precepto que:

Las empresas de trabajo quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020)

A partir de 2021, con la llegada de la Ley 10/2021 de 9 julio, en su artículo 22, se le faculta a la empresa a adoptar las medidas que estime oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus deberes y obligaciones, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. De forma concreta, de acuerdo con la Dirección General de Trabajo en cuanto a lo que refiere a “teletrabajador o trabajador a distancia” (Dirección General de Trabajo, 2019) la guía aborda la aplicación del registro horario también en el contexto del teletrabajo, señalando que el control del tiempo debe realizarse independientemente de dónde se efectúe la prestación laboral. Es por ello que se puede destacar su relevancia y actualidad en la regulación laboral española.

Para los casos de la realización de horas extraordinarias, éstas deberán ser de carácter voluntario y, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador deberá ser registrada día a día, tal como indica el Artículo 35, apartados 4 y 5

del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, cuando se discute sobre la obligatoriedad de llevar un registro de la jornada laboral, el reciente Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, ha modificado el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la obligatoriedad de registrar el inicio y finalización de la jornada de trabajo (Bufete Barrilera y Asociados, 2020). De forma similar, de acuerdo con la Guía Sobre el Registro de Jornada publicada por la Dirección General de Trabajo, específicamente se encuentra que "el artículo 34.9 ET es el registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, incluyendo a los temporales y a distancia, y debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada laboral" (Dirección General de Trabajo, 2019). Esto asegura que los derechos laborales sean respetados, independientemente del lugar desde donde se realice el trabajo, y que se cumplan las normativas sobre la duración de la jornada y los descansos obligatorios. En este sentido, se procede a legislar en pos de garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y combatir la inestabilidad laboral durante la jornada laboral.

Es con la aprobación del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo del Gobierno de España que se introduciría legalmente y con carácter general la obligación empresarial ya mencionada del registro diario de la jornada, en la forma que consideren más adecuada, entrando en vigor esta nueva obligación el 12 de mayo de 2019 (Alfonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019). Finalmente, acerca de la manera en que se trata estos registros del tiempo trabajado, este RDL 8/2019, artículo 10, aprobó medidas urgentes para "garantizar protección social y combatir la precariedad laboral" "la empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

En otro orden de cosas, cabe especificar que, al referirse a los trabajadores, de forma similar que ocurre con la normativa, esta se aplicaría de forma universal a todos los empleados, con independencia de su categoría o grupo profesional, y en todos los sectores de actividad y organizaciones, con independencia de su tamaño o estructura laboral, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del ET (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Para los casos concretos. En cuanto a el registro de la jornada durante los descansos y el trabajo fuera del horario laboral, es decir, como horas extras o en exceso de jornada. El registro diario de jornada, regulado en el art. 35.5 ET, el cual la Audiencia Nacional

concluye que es requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada, es un registro necesario, ya que su carencia coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión y el único medio de acreditarlas es precisamente el control diario (Alfonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019)

Este precepto se encuentra desarrollado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, concretamente en la disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva, apartado 2, reflejando que los convenios o acuerdos colectivos en todo momento podrán acordar una cantidad mínima de horas que el empleado debe cumplir presencialmente en la compañía, así como determinar un porcentaje de su jornada laboral o asignar tareas específicas.

En lo que respecta a los tiempos de descanso, como se podía prever no se hacen distinciones con otras modalidades de trabajo. Específicamente para el teletrabajo se indica que el control del tiempo debe mantenerse igual que para los trabajadores presenciales, por ende, la obligación de registrar la jornada laboral es similar, garantizando que se respeten los límites de tiempo y los descansos, sin importar dónde se realice la actividad laboral. (Dirección General de Trabajo, 2019).

#### **3.3.4. Derechos en el ámbito del teletrabajo**

Tal como se indica en el BOE, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ciertos derechos que deben considerarse al optar por la modalidad de trabajo remoto son los derechos vinculados a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho a la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales, los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, entre otros, están comprendidos en el capítulo tercero de la Ley mencionada.

A continuación, se hace mención a los derechos que albergan los teletrabajadores o trabajadores que presta su servicio de forma telemática que han venido siendo objeto de investigaciones recientes con objeto de indagar en el marco jurídico que regula el teletrabajo desde la perspectiva de los trabajadores en términos generales.

- **Derecho al horario flexible:**

Las personas que trabajan remotamente pueden ajustar su horario, pero deben cumplir con las horas obligatorias y obtener permiso de la empresa (Diez Rojas, 2023)

La utilización de registros telemáticos u otros métodos similares, así como la autorregulación a través de la negociación colectiva o acuerdos empresariales, pueden ser considerados como medios adecuados para cumplir con los requisitos legales en materia de flexibilización horaria. Estos mecanismos permiten que el empleador mantenga su autoridad para validar el cumplimiento por parte de los trabajadores (Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2024).

- **Derecho al registro horario adecuado.**

Las personas que trabajan a distancia deben registrar su tiempo de trabajo como los compañeros presenciales. La verificación de la conexión a Internet y la actividad en línea de un empleado que trabaja desde casa no violará su privacidad ni invadirá su domicilio, ya que se considera que no se está vulnerando la intimidad al monitorear estos aspectos en relación con el horario laboral (Cañadas Sánchez, 2017).

Si se respetan las normas de trabajo, el acuerdo con el empleado y las medidas de control, no se podrá considerar que se incumple el registro horario (Eregaña de Jesús, 2019).

- **Derecho a la prevención de riesgos laborales.**

Las normas de seguridad laboral se aplican al trabajo a distancia en orden de proteger la salud de los trabajadores. La evaluación de riesgos laborales debe considerar los factores psicosociales, organizativos y ergonómicos al cambiar de trabajo presencial a distancia. Se velará por asegurar también los períodos de descanso y desconexión durante la jornada laboral realizada de forma remota, en ese sentido, de acuerdo con Diez Rojas (2023) la actividad preventiva debe prestar atención a estos factores psicosociales entre otros.

Según el Art. 16.2 del LPRL La empresa debe recopilar información sobre todos los riesgos a los que está expuesto el trabajador remoto. Si esta información requiere la presencia o visita del responsable de prevención de riesgos laborales, deberá emitirse un informe escrito que justifique dicha visita.

- **Derecho a la intimidad y protección de datos.**

El uso de tecnología en el trabajo debe proteger la privacidad y los datos personales establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, respetando también los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad de los medios que se van a utilizar de forma en

que "se deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos en la utilización de los medios telemáticos" (Diez Rojas, 2023). En este sentido, los deberes de los empleadores es proteger la privacidad y no establecer criterios que violen la privacidad de los mismos. Los acuerdos colectivos pueden especificar cómo se pueden usar los medios tecnológicos para uso personal de los trabajadores.

- **Derecho a la desconexión digital.**

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral para respetar su tiempo de descanso, esta "teledisponibilidad" debe tener límites reflejados en convenio colectivo a pesar de la falta de claridad de los mismos (Cañadas Sánchez, 2017). El derecho a la desconexión digital se protegerá en caso de trabajo parcial o total a distancia, por ello los convenios colectivos pueden incluir medidas para garantizar el derecho a la desconexión y descanso en el teletrabajo.

- **Derecho colectivo de las personas que trabajan a distancia.**

Tal como se ha evidenciado anteriormente, el marco legal que opera para garantizar los derechos de los trabajadores tiene recogen de forma genérica a la diversidad de los mismos independientemente de la modalidad de trabajo en la que operen. En ese sentido, los trabajadores remotos tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales. En el mismo sentido "el legislador, en el art. 13.3 ET, ha dotado al teletrabajo a destajo de unas ciertas garantías [... Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa" (Cañadas Sánchez, 2017). Por consiguiente, la empresa debe proporcionar a los trabajadores los recursos para la representación legal, como acceso a comunicaciones o tablón virtual, si es viable con el teletrabajo. Según recoge Rojo Torrecilla (4 de julio 2020) deberá asegurarse de que no haya problemas de comunicación entre representantes legales y trabajadores remotos. En términos del trabajo a distancia, se desprende de ello que los trabajadores tendrán garantizado el derecho a participar en actividades convocadas por los representantes legales o el resto de personas trabajadores de sus intereses laborales o derecho a voto en elecciones a representantes legales, .

#### **4. IMPACTO DEL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO Y FACTORES INFLUYENTES: LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

##### **4.1. Autonomía y flexibilidad laboral**

Como se indica a continuación “el teletrabajo va íntimamente ligado a la idea de autonomía de la persona teletrabajadora, ya que le permite una mayor disponibilidad de administrar el tiempo de trabajo, con lo que se pretende, al fin y al cabo, una mayor productividad” (Poquet Catalá, 2020). No obstante, no debe perderse de vista que esta mayor autonomía en la organización del tiempo dedicado a la actividad profesional puede interferir entre la separación entre vida personal o familiar y vida profesional, aspecto que debe ser cuidado también (Poquet Catalá, 2020). Esto es debido a que se deben tener en cuenta los efectos en el bienestar laboral, entorno de trabajo, capacidad organizativa de los trabajadores y el tipo de modalidad de teletrabajo, dado que no es una norma que el teletrabajo incurra directamente en una mayor flexibilidad laboral.

Acorde con recientes investigaciones (Romero Placeres y Delgado Alberto, 2021), se encuentra que el control del tiempo de trabajo en el teletrabajo es fundamental por varias razones resumidas a continuación:

**1. Eficiencia y productividad.**

La gestión efectiva del tiempo incluye la capacidad de analizar y comprender la forma en que se utilizan las horas de trabajo, con el fin de evaluar si se están empleando de manera óptima y productiva. Esto puede ayudar a mejorar los procesos eliminando tareas que no aportan valor.

**2. Planificación.**

Entender la forma en la que el tiempo se emplea permite mejorar la planificación de las actividades y proyectos. Esto implica asignar recursos de forma adecuada y fijar plazos realistas.

**3. Cumplimiento de objetivos.**

Controlar el tiempo garantiza el cumplimiento de plazos y objetivos. Monitorizar las actividades permite detectar retrasos y actuar rápidamente.

**4. Equilibrio trabajo-vida personal.**

Un buen control del tiempo laboral puede mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal. Evitar la sobrecarga laboral y fomentar los descansos puede mejorar la satisfacción de los empleados.

**5. Identificación de áreas de mejora.**

Al realizar un análisis detallado de la forma en que se distribuye el tiempo, se puede identificar diferentes áreas en las que se podrían realizar mejoras, ya sea a través de la eliminación de actividades que no son prioritarias, la incorporación de tecnología para la automatización de tareas o la mejora de los métodos utilizados.

## 6. **Control de costos.**

El tiempo de trabajo afecta los costos laborales. Gestionar el tiempo de forma efectiva ayuda a reducir costos al identificar ineficiencias.

## 7. **Cumplimiento legal.**

El tiempo de trabajo afecta los costos laborales. Gestionar el tiempo de forma efectiva ayuda a reducir costos al identificar ineficiencias.

En resumen, el control del tiempo de trabajo en el teletrabajo es esencial para mejorar la eficiencia, la productividad y el bienestar de los teletrabajadores, así como para garantizar el cumplimiento de objetivos y normativas legales.

### 4.2. **Salud mental y bienestar laboral: Ambiente y prácticas de autocuidado.**

El impacto en la salud mental y el bienestar laboral también es significativo. La falta de separación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede incrementar el estrés y el agotamiento, lo que resalta la importancia de promover prácticas de autocuidado y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal (Cañadas Sánchez, 2017). El enlace de la salud mental, tal como se ha visto anteriormente, es de reciente incorporación, viene de la mano de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Mundial del Trabajo las proclamas por la defensa de la salud ocupacional como “la promoción del máximo bienestar físico, mental y social de los trabajadores” (Fernández Martínez, 2023), por ese motivo en el estudio de la salud mental en consonancia a lo laboral es completamente pertinente, tanto por su relevancia como su prontitud.

En este sentido, el cambio del paradigma laboral en los últimos años a partir de la pandemia de 2019 ha facilitado cambios en el contexto legal tal como se ha analizado previamente y es interesante, por tanto, abordar no únicamente los avances en la regulación del teletrabajo en términos de bienestar laboral sino también investigar los últimos acontecimientos respecto al mismo en España. Sin embargo, cabe responder inicialmente a qué se entiende por bienestar laboral. Este puede definirse como “la situación del trabajador respecto a su conexión, acuerdo y conformidad con las circunstancias y condiciones en que desempeña la actividad laboral en el contexto de su organización (Warr, 1990 y Guest, 2017)” (Fernández Martínez, 2023). Por otro lado, según las entradas de la RAE:

1. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.
2. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad.

3. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica

Debido a que ya se han mencionado algunos de los beneficios y desventajas del teletrabajo cabe traer a colación uno de ellos, como la problemática del aislamiento. En este caso una gestión adecuada del tiempo ayudaría a evitar problemas como el aislamiento y el abuso de horas de trabajo y que pueden surgir debido a la falta de una supervisión directa, tal como mencionan investigaciones (Cañadas Sánchez, 2017) pudiendo lograr la correcta conjugación de ambas necesidades, la flexibilidad de la no presencialidad laboral y el evitamiento del aislamiento o de la falta de contacto humano. Sin embargo, a pesar de esta breve desventaja, uno de los beneficios justamente a partir de la no presencialidad laboral es la mejora de los niveles de estrés. Tras la pandemia del 2019 a partir de los estudios recogidos (Fernández Martínez, 2023) el “teletrabajo mejoraba los niveles de estrés respecto de los que poseían los empleados presenciales. Sin embargo, no existe necesariamente una relación directa con el compromiso empresarial, la conciliación o la productividad”, además, las mujeres serían quienes presentan menores niveles de satisfacción laboral según el mismo análisis.

Pero, por contra, es esta misma ausencia concluirá en que ciertos empleados son reacios al teletrabajo por estar asociado a mayores beneficios como la facilidad de promoción en comparación al teletrabajo, lo cual puede generar una sensación de estancamiento que se concluye en malestar laboral (Fernández Martínez, 2023)

Además, la flexibilidad del teletrabajo, aunque beneficiosa, puede llevar a la desregularización de aspectos críticos de la relación laboral si no se adapta a las peculiaridades de cada situación, así como se ha visto durante la revisión de los beneficios que trae consigo el teletrabajo. Sin embargo, dado que ya se ha comentado la falta de actualización respecto al marco jurídico, cabe preguntarse por la longevidad que tiene la presencia de la salud mental en el ámbito.

Es así como, en el contexto español, según los análisis en retrospectiva, con la reciente llegada de la LOPD de 2018 del partido popular, el partido socialista propiciaría una enmienda a esa ley para introducir conceptos relacionados con el derecho de la desconexión por el bienestar en el trabajo, “esta enmienda potenciaba específicamente este derecho para evitar problemas de “fatiga informática” y de falta de conciliación” (Molina et al., 2021) asimismo, indicará la falta de convenios colectivos a nivel sectorial o de empresa que abordara el problema que vivenciaron muchos teletrabajadores, el derecho a

la desconexión digital, hasta la llegada del reconocimiento de este derecho en la Ley Orgánica 3/2018.

Además, siguiendo con la retrospectiva en términos de bienestar laboral, este está necesariamente vinculado a la conciliación familiar, son muchas las investigaciones que relacionan estas dos variables. En el caso de España, en su ajuste a la normativa de la Unión Europea, “no es hasta el 2005 que en España se desarrolla una normativa donde se trata la temática de la conciliación personal, familiar y laboral (la Ley 39/1999, del 5 de noviembre” (Gandarillas Revuelta, 2023).

En la actualidad “la LTD (Ley 10/2021) sigue la línea marcada por el Acuerdo Marco Europeo de 2002, y ejemplo de ellos es su artículo 4, donde se protege que los trabajadores a distancia gocen de los mismos derechos (como la) conciliación” en este punto hay disensos ya que de acuerdo con los estudios del último año (Fernández Martínez, 2023):

Mientras que en un primer momento no se dudaba de esta relación positiva (de conciliación laboral y familiar), cada vez son más los autores que determinan que hay muchos aspectos que influyen en dicha relación, como el número de hijos a cargo del teletrabajador, la existencia de otros familiares en el hogar, las relaciones entre miembros de la familia.

Esta visión sería interesante dado que esta relación de entorno laboral y familiar conviviente en un mismo espacio traería consigo la implicación de nuevas regulaciones respecto a la jornada laboral, días de vacaciones o en términos de desconexión digital. Sin embargo, para otros son “muchos entusiastas (quienes) consideran que esta nueva forma de desempeño laboral posibilitará la conciliación familiar definitiva” (Valenzuela-García, 2021) sin embargo es una visión que debe tener en cuenta los errores en la no voluntariedad de los trabajadores en iniciar esta modalidad. Se encuentra de primera mano y como precedente fundamental de la mala praxis, la implementación forzosa del trabajo remoto durante la pandemia, y acerca del teletrabajo y la necesidad de que este sea el resultado de la voluntad de los trabajadores, se puede decir que la experiencia del teletrabajo forzado ha traído consigo muchas investigaciones en términos de consecuencias para la salud mental y el bienestar laboral (Revelo-Oña, 2022).

En primer lugar, durante la pandemia podría entenderse que las consecuencias experimentadas en la inclusión del teletrabajo serían radicalizadas por el contexto de obligatoriedad, con esta premisa se puede ver que en palabras de Valenzuela-García (2021) acerca del año 2019 “la radiografía del teletrabajo en el actual contexto de pandemia refleja

una preocupante amplificación de la desigualdad en términos de países, territorios, sectores, puestos laborales, salarios, edad y género.”

#### 4.3. La desconexión digital en el teletrabajo

Según menciona la Organización mundial de la Salud en el capítulo 3 de *Entornos Laborales Saludables*, se considera un entorno de trabajo saludable aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. Entonces podemos definir el bienestar en el trabajo como un conjunto de características organizaciones y lugares de trabajo que brindan un buen nivel de vida a sus empleados (Organización mundial de la Salud, 2010)

El derecho a la desconexión digital surge de la interconexión creciente entre la vida laboral y personal por las tecnologías de la información. Los empleados tienen derecho a no estar disponibles digitalmente fuera del trabajo para proteger su tiempo libre y bienestar, por ello, surgen varias razones significativas que demuestran la importancia y ventajas del derecho a la desconexión digital según apunta Trujillo Pons (2020) resumidas a continuación:

- **Bienestar y salud mental:** La disponibilidad digital constante puede causar estrés a los empleados al mantenerlos siempre conectados al trabajo. La desconexión digital favorece el descanso y la salud mental.
- **Productividad:** Estar siempre disponible no necesariamente mejora la productividad. La falta de desconexión causa agotamiento y afecta el trabajo. Permitir que los empleados se desconecten después del trabajo los ayuda a recargar energías y regresar con mayor enfoque.
- **Fomento de límites saludables:** Establecer límites entre trabajo y vida personal es esencial para una vida equilibrada y satisfactoria. El derecho a desconectar digitalmente ayuda a balancear la vida laboral y personal.
- **Mejora de las relaciones interpersonales:** Cuando las organizaciones impulsan la desconexión digital, están creando un entorno en el que se aprecia el tiempo de ocio y se muestra consideración por la vida personal de los trabajadores. Esta acción tiene el potencial de mejorar la comunicación y conexión entre los miembros del equipo, lo que a su vez aumentará la cohesión y el sentimiento de identificación con la organización.
- **Cumplimiento normativo:** En ciertas naciones, existen regulaciones en las leyes laborales que respaldan el derecho de los trabajadores a desconectarse de sus

dispositivos digitales, estableciendo normas sobre la duración de la jornada laboral y descansos. Seguir estas regulaciones no solamente es un acto ético, sino también permite a las empresas evitar posibles repercusiones legales en el futuro.

Este derecho se trata por tanto de uno de los derechos de los teletrabajadores del siglo XXI necesarios para establecer marcos de acción viables dentro de todas las tipologías de teletrabajo, en especial aquellas que tienen que ver con el teletrabajo en un espacio físico no dispuesto por la empresa.

En este orden de cosas, el derecho a la desconexión digital protege el bienestar de los empleados, promueve la productividad y establece límites saludables entre el trabajo y la vida personal de esta forma, estas afirmaciones se vuelven valiosas debido a la hiperconectividad que vivencian los trabajadores telemáticos, cumpliendo el abarcamiento de otra de las desventajas para los teletrabajadores que se han abordado con anterioridad (Grant Thornton, 2024). Además, es debido a este aumento de uso de dispositivos electrónicos en el trabajo ha generado debate sobre limitar la comunicación fuera del horario laboral, el derecho sigue siendo relevante en España debido a la crisis del COVID-19 y la necesidad de priorizar medidas urgentes y trabajar desde casa para mantener la actividad empresarial y proteger la salud de los trabajadores.

La tecnología y la pandemia del COVID-19 han cuestionado el modelo tradicional de servicios y favorecido el trabajo remoto: el teletrabajo. El aumento del trabajo remoto ha impactado la legislación laboral con la promulgación y entrada en vigor de la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que convalida el Real decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. La Ley 10/2021 se remite a lo previamente establecido en el artículo 88 LOPDGDD en cuanto a la definición del derecho a la desconexión digital, ofreciendo poca novedad en este sentido, salvo recordar que se aplica también al teletrabajo.

De igual manera, se puede señalar el artículo 18 del RD-L 28/2020, el cual establece el derecho a la desconexión digital para quienes trabajan a distancia o en teletrabajo. El artículo mencionado aborda la importancia de considerar la naturaleza del trabajo al regular el uso de dispositivos electrónicos por parte de los empleados. Por lo tanto, la introducción de esta nueva normativa indica claramente un cambio.

En una relación estrecha que abarca tanto los límites en los cuales se puede ejercer control por parte de las empresas, así como la supervisión y dirección de las actividades laborales. Durante la jornada de trabajo resulta fundamental garantizar que se respete el derecho del empleado a tomar descansos adecuados para reponer energías y mantener un

equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. De manera similar ocurre con la Ley Orgánica de Protección de Datos, que, tras ser aprobada el 5 de diciembre de 2018, en el ámbito legal en el cual se reconoció por vez primera, el derecho del trabajador a desconectarse digitalmente a través de la incorporación de un estatuto. Las implicaciones sobre el marco jurídico son prácticas, como puede ser la posibilidad de no responder correos electrónicos y no comunicarse a través de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral.

El artículo 20 bis del ET sobre los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión dicta que:

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Con ello queda recogida la regulación actual del teletrabajo, gracias a las múltiples veces nombrada Ley 10/2021 y su referencia al derecho a la desconexión digital conforme a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD). Finalmente, respecto a la LOPD el artículo 88 menciona en su segundo párrafo acerca de las situaciones relacionadas con varios tipos de formas en las que se puede ejercer esta prerrogativa. Estas modalidades atenderán las necesidades de la que se debe analizar la naturaleza y el propósito de la relación laboral de manera que se fortalezca y se promueva el ejercicio de este derecho.

La armonización de las responsabilidades laborales y familiares se refiere a encontrar un equilibrio adecuado entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares, garantizando que ambos aspectos de la vida puedan ser atendidos de manera efectiva y equitativa. Esta conciliación deberá de adaptarse a las normativas establecidas en la negociación colectiva, o en su defecto, seguir las pautas del convenio establecido, si es que no hay negociación colectiva en vigencia. Para que esto último ocurra, se presupone que la empresa elaborará una política interna en materia de desconexión digital con la participación de los órganos de representación de las personas trabajadoras donde quedarán definidas las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de sensibilización para un uso razonable de las herramientas tecnológicas

Posibilitar el análisis del derecho a la desconexión digital de la persona teletrabajadora parte, entonces, de la necesidad de controlar las horas de trabajo efectivo de

éste, es decir, de la limitación de las horas de tiempo de trabajo. El Convenio número 1 de la OIT y la Directiva 2003 /88/ CE obliga a los Estados miembros a elaborar las medidas necesarias para garantizar que la persona trabajadora goce de un tiempo de descanso ajustado al tiempo de trabajo. Se mencionará además la importancia de contextualizar el término “disponibilidad” del concepto sugerido por la Directiva 2003/ 88/ CE ya que “el trabajador no disfrutaría de su derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral (Trujillo Pons, 2020).

¿Qué sucede cuando está disponible fuera del horario laboral? Si el empleador contacta al empleado fuera del horario laboral para darle una tarea, se considera un servicio adicional, lo que según el artículo 35 del ET se considerará como horas extraordinarias y deberán de ser retribuidas en la cuantía acordada por convenio o contrato individual. La persona teletrabajadora no tiene derecho a la desconexión digital si hace horas extra-voluntarias y recibe un extrasalarial por eso.

Existe un gran número de trabajadores que, debido al temor de quedarse sin trabajo, llevan a cabo tareas laborales sin recibir compensación económica después de terminar su horario de trabajo. En el Derecho Laboral español se considera la buena fe contractual al determinar los límites del poder de la empresa.

El empresario debe respetar el derecho a la desconexión digital, pero el trabajador es quien debe evitar comunicarse con la empresa fuera de su horario de trabajo de forma voluntaria y consciente.

La hiperconectividad de las personas teletrabajadoras por su estrecha vinculación a los dispositivos móviles y el alargamiento no retribuido de sus jornadas de trabajo suponen un riesgo laboral, en este caso riesgos psicosociales. Tal como señala la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón, s.f.) “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto socio ambiental que tiene potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

El trabajador debe descansar para aumentar su rendimiento y alcanzar los objetivos de la empresa. En el siglo XXI. La era tecnológica ha llevado a las TIC a todos los aspectos de nuestras vidas, incluido el trabajo. Generalmente, pocos empleados logran desconectar del trabajo fuera de su horario debido a la hiper conectividad. La teletrabajadora nunca descansa con correos, llamadas y mensajes de texto.

La falta de descanso puede causar problemas de salud mental como ansiedad, estrés, depresión y agotamiento. Es necesario garantizar el descanso.

El derecho a la desconexión digital no es una obligación, los trabajadores pueden elegir responder a mensajes y llamadas fuera del horario laboral si así lo desean.

Se puede afirmar que nos encontramos en un flamante marco regulatorio, donde las empresas no están lo suficientemente preparadas para enfrentar el reto que supone el teletrabajo en términos de desconexión digital, aunque son cada vez más las que se inician en las buenas prácticas a través de la elaboración de políticas internas y campañas de sensibilización que son las bases para conseguir la efectividad del derecho al descanso del trabajador en todos los sentidos.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Según lo establecido en la ley de manera clara e innegable, no cabe duda de que es obligatorio no descuidar la supervisión de las horas laborales, utilizando cualquier método o tecnología disponible que facilite esta tarea, registrando minuciosamente las horas de trabajo de manera individual para cada empleado. Se trata de un registro diario en el que se documenta la restricción de la duración del tiempo dedicado al trabajo efectivo, así como cualquier exceso que pueda ocurrir con relación a este límite.

Es una meta pendiente la de establecer un entorno legal seguro capaz de garantizar la supervisión no solo por parte de los empleadores, sino también hacia los mismos empleadores de parte de las instituciones gubernamentales y autonómicas pertinentes debido a la inmediatez de las novedades respecto a la nueva creación de teletrabajos que traen nuevos desafíos legislativos para el gobierno y ayuntamientos.

En conclusión, el control del tiempo de trabajo en el teletrabajo presenta tanto desafíos por un marco legal que se ha incorporado de forma tardía como oportunidades para empleadores y empleados. La legislación vigente en España ha avanzado significativamente y de forma abrupta a partir de la COVID-19, pero aún se requiere una mayor adaptación a las nuevas realidades laborales impuestas por la digitalización y la pandemia. Es crucial establecer mecanismos de control del tiempo que respeten la autonomía y flexibilidad del trabajador, sin comprometer su bienestar mental y físico. La implementación de tecnologías de gestión del tiempo puede ser una herramienta útil siempre que se utilice de manera equitativa y respetuosa. Finalmente, promover una cultura de desconexión digital es esencial para prevenir el agotamiento y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el entorno del teletrabajo.

Se encuentra la necesidad de ampliar la profundidad de las investigaciones para ahondar en el impacto del control del tiempo de la jornada laboral y horario de trabajo en cada una de las modalidades en las que opera. En el mismo sentido, se encuentra

interesante como línea de estudio, dado que por su profundidad temática no se ha abarcado de forma debida, la inmersión en estrategias para la mejora de gestión del tiempo en el teletrabajo en coordinación de las empresas empleadoras desde perspectivas multidisciplinares.

De cara a investigaciones futuras, es imprescindible explorar el impacto de las nuevas tecnologías en el teletrabajo, como la inteligencia artificial y la realidad virtual, para así comprender el potencial de las mismas en la mejora de la eficiencia y la colaboración. Estudios comparativos sobre la eficacia de diversas herramientas de gestión del tiempo y la investigación de los efectos psicosociales del teletrabajo a largo plazo pueden ofrecer. Para finalizar, es muy acertada la sugerencia de Ramírez (2019), en cuanto a obligada ocupación para los investigadores del área la de relacionar el teletrabajo respecto a otras áreas de estudio como por ejemplo el cuanto a lo ergonómico, en el tema conflicto familia vs. trabajo y temas de aspectos psicosociales ya que nos encontramos ante el “boom” de los teletrabajadores y nuevos empleos, escenarios y desafíos latentes.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

### 6.1. Bibliografía

- Alfonso Mellado, C. L. y Rodríguez Pastor, G. (2019). *El registro de jornada* (1.<sup>a</sup> ed.). Tirant lo Blanch.
- Becerra-Sarmiento, M. y Revelo-Oña, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5), 155-164. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1393>
- Cañadas Sánchez, F.J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- Delgado Alberto, L.A. y Romero Placeres, D. (2021). *El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo* [Tesis de Grado, Universidad de La Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24166>
- Diez Rojas, S. (2023). *El Teletrabajo en España y Europa. Especial referencia a su introducción en el Sector Público Español*. [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62833>
- Dirección General de Trabajo. (2019). *Guía sobre el registro de jornada*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro de jornada. <http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>
- Eregaña de Jesús, N. (2019). El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 193-206. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/521690>
- Fernández, M. B. (2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 377-409. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/957](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957)
- Fernández Martínez, J. (2023). *Nuevos tiempos para el mundo laboral. El teletrabajo y sus efectos sobre el bienestar laboral de los trabajadores*. [Trabajo de fin de Grado, Universidad de León]. <http://hdl.handle.net/10612/15831>

- Gandarillas Revuelta, J. M. (2023). *Conciliación de la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Cantabria]. <https://hdl.handle.net/10902/30671>
- Grant Thornton. (2024). *El derecho a la desconexión digital*. <https://www.grantthornton.es/perspectivas/laboral/el-derecho-a-la-desconexion-digital/>
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos*, 2(4), 143-156. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/5970>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones. (2020). *Estatuto de trabajadores, 40 años después*. En M. I. R. Quintana (Ed.), *XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=873914>
- Molina Romo, Ó., Godino Pons, A. y Molina, A. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, 57-70. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambiente laboral saludable: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)
- Paladines Morán, J. P., Figueroa Morán, G. L., & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.
- Poquet Catalá, R. (2020). El control del tiempo de trabajo de los empleados públicos en el trabajo a distancia [Discurso principal]. Conferencia sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social. [https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Seminari\\_Rel\\_Col\\_2020\\_Poquet\\_Catala.pdf](https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Seminari_Rel_Col_2020_Poquet_Catala.pdf)
- Ramírez, J. M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. [https://doi.org/10.48713/10336\\_14217](https://doi.org/10.48713/10336_14217)

- Rojo Torrecilla, E. (2020, 4 de julio). El trabajo a distancia: reflexiones generales y análisis del anteproyecto de ley. El nuevo y cambiante mundo del Teletrabajo. *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/el-trabajo-distancia-reflexiones.html>
- Romano Carboneras, J. (2023). *Un análisis de la evolución del teletrabajo desde una perspectiva española y europea* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/61103>
- Trujillo Pons, F. (2020). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Valenzuela-Garcia, H. (2021). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española: Teleworking and the amplification of inequality in Spain's post-pandemic society. *Revista Andaluza De Antropología*, 1(19), 14–36. <https://doi.org/10.12795/RAA.2021.19.02>

## 6.2. Normativa utilizada:

- Constitución Española. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021, páginas 86689 a 86710. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 13 de noviembre de 2015. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139)
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 61, de 12 de marzo de 2019, 23156-23181. [www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481](http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481)

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, 78788-78820.  
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

