

# El teletrabajo postpandemia: beneficios y retos<sup>1</sup>

## *Post-pandemic remote working: benefits and challenge*

Almudena Batista Jiménez<sup>2</sup>

Lucas Peiro de la Rocha<sup>3</sup>

**Resumen.** La implantación del trabajo a distancia en España se ha visto acelerada como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Esta realidad -impuesta a marchas forzadas- ha dado lugar a importantes modificaciones legislativas sobre el teletrabajo postpandemia, lo que, sin duda, era una necesidad dada la escasa regulación que existía. Sin embargo, también se han generado ciertas dudas interpretativas que a día de hoy continúan sin estar resueltas completamente.

En el presente artículo se analizan los principales beneficios derivados del trabajo a distancia -tales como la flexibilidad y la conciliación-, así como los retos que se plantean para empresas y trabajadores, como son la necesidad de registrar la jornada laboral o de garantizar el derecho a la desconexión digital, el ejercicio del poder de control empresarial o a la prevención de riesgos laborales, citándose también algunas soluciones prácticas que se están aplicando por parte de las empresas.

Por último, se examinan de forma sucinta las principales características del teletrabajo internacional y las dificultades jurídicas de su implementación sobre la base de la normativa internacional actual.

*Abstract.* The implementation of remote working in Spain has been accelerated by the COVID-19 healthcare crisis. This situation, which has quickly become a reality, has given rise to significant legislative changes regarding post-pandemic remote working, which were undoubtedly necessary given the few regulations that were in place. However, certain questions have arisen regarding interpretation which have yet to be fully resolved.

---

1 El presente artículo fue enviado para su publicación el 14 de junio de 2022.

2 Socia de Cuatrecasas. C/Almagro N.º 9, 28010 de Madrid (España). Correo electrónico: almudena.batista@cuatrecasas.com.

3 Abogado de Cuatrecasas. C/Almagro N.º 9, 28010 de Madrid (España). Correo electrónico: lucas.peiro@cuatrecasas.com.

*This article analyzes the main benefits of working from home (such as flexibility and work-life balance), as well as its challenges for companies and workers. For example, the need to have timekeeping records, guarantee the right to digitally disconnect from work, ensure corporate control and occupational risk prevention. It also looks at some practical solutions that companies are applying.*

*Finally, the article briefly examines the main features of international remote working and the legal issues involved in implementing it based on the current international regulations.*

**Palabras claves.** Trabajo a distancia / teletrabajo / internacional / conciliación / registro de jornada / desconexión digital / control empresarial / prevención de riesgos laborales

*Keywords.* Remote working / working from home / international / balance / timekeeping, digital disconnection / corporate control / occupational risk prevention

## **1. Introducción: impacto en el teletrabajo de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19**

En España, como en la mayoría de los países, la pandemia provocada por el Coronavirus aceleró necesariamente la implantación del trabajo a distancia o teletrabajo. Hasta marzo de 2020, no eran muchas las empresas que, en España y en otros países de nuestro entorno, tenían implantado un sistema de teletrabajo de manera extendida.

En concreto, según la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>4</sup>, en 2019 apenas un 4,8% de los trabajadores españoles trabajaba desde su domicilio de manera habitual, y solo un 3,5% de manera ocasional. Dichos datos se encontraban alejados de los de otros países de la Unión Europea, como Países Bajos (14,0%), Finlandia (13,3%) o Luxemburgo (11,0%).

No obstante, el 14 de marzo de 2020 se declaró en España el estado de alarma con motivo de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, en línea

---

<sup>4</sup> “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, Boletín Informativo emitido por el Instituto Nacional de Estadística, N° 02/2020.

con las medidas adoptadas por esas fechas en la mayor parte de los países a nivel mundial.

Con motivo de ello, la gran mayoría de empresas españolas cuya actividad lo permitía (descartando, lógicamente, aquellas que se vieron obligadas a adoptar medidas de cierre temporal y/o suspensión de contratos de trabajo) se vieron obligadas a implantar de manera ágil e improvisada políticas de teletrabajo para sus plantillas. En línea con lo anterior, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, introdujo por primera vez en nuestro país el “carácter preferente del trabajo a distancia”, el cual fue prorrogado posteriormente mediante diferentes normas que fueron regulando en cada momento las condiciones laborales durante la pandemia<sup>5</sup>.

De este modo, hemos podido ver cómo una situación sanitaria excepcional e imprevista ha supuesto el detonante para que, en España, como en muchos otros países, los métodos de trabajo hayan evolucionado enormemente y de manera exponencial en un periodo de tiempo muy breve. Dicha evolución ha tenido un doble impacto: (i) social, dado que ha supuesto un cambio de mentalidad en la forma de concebir las relaciones laborales, y (ii) legal, puesto que ha dado lugar a modificaciones normativas relevantes, regulando el teletrabajo postpandemia.

Esta nueva forma de trabajar -fuera de la crisis sanitaria-, además de aportar claros beneficios, nos plantea nuevos retos y algunas dificultades derivadas de su implementación a nivel legal.

---

5 En concreto, la última prórroga del citado Real Decreto-Ley en esta materia se produjo mediante el Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, que prorrogó esta medida hasta el 21 de septiembre de 2020. Sin embargo, se continuó fomentando el teletrabajo, estableciéndose que las empresas debían adoptar medidas para “la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”, lo que se introdujo a través del Real Decreto-Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, posteriormente, por la vigente Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

## 2. La nueva normativa del teletrabajo en España

Hasta la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora del teletrabajo o trabajo a distancia<sup>6</sup> (en concreto, el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia, sustituido posteriormente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), la regulación de dicha modalidad de prestación de servicios en España era escasa, escueta y, en la práctica, de utilización poco extendida.

En concreto, el antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, establecía una serie de requisitos mínimos sobre el trabajo a distancia consistentes que, esencialmente, consistían en (i) la necesidad de formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia; (ii) la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y los empleados que prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa; y (iii) el derecho de los trabajadores a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Sin embargo, no se especificaba cómo garantizar estos derechos, sino que se promulgaban de forma genérica.

No obstante, la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, y la posterior Ley 10/2021, cuya tramitación y aprobación fueron aceleradas por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, vino a regular de forma más exhaustiva los derechos y obligaciones de las partes<sup>7</sup>, dotando así a las relaciones laborales a distancia de una mayor seguridad jurídica respecto de la situación previa, aunque -como suele suceder con normas de reciente aparición sobre materias novedosas-, generando algunas dudas interpretativas, las cuales -al menos parcialmente- continúan sin resolver a día de hoy.

Como elemento más destacado de esta nueva regulación, fruto del acuerdo alcanzado al respecto entre el Gobierno de España, la patronal y los sindicatos más

---

6 Aunque ambos términos se suelen utilizar como sinónimos, están definidos legalmente de forma independiente. El trabajo a distancia es una “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”, mientras que el teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

7 Se ha pasado de un solo artículo regulándolo (artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores) a una Ley completa destinada a su regulación, que contiene 22 artículos.

representativos, destaca que la propia definición del trabajo a distancia pasó de ser aquél realizado “de manera preponderante en el domicilio del trabajador” (lo que se traduciría en más de un 50% del tiempo de trabajo) a ser aquél que se presta con carácter regular desde el propio domicilio, lo que se concreta legalmente, de manera expresa, en un 30% de la jornada de trabajo en un período de referencia de 3 meses (de forma que el teletrabajo tiene un ámbito subjetivo de aplicación mucho mayor, al reducirse la referencia de tiempo de trabajo tenida en cuenta a estos efectos de un 50% a un 30%). De este modo, en la práctica, aquellos empleados que presten servicios a distancia durante 1,5 días o más por semana, de promedio, estarán sujetos a la nueva normativa del teletrabajo en España.

El trabajo a distancia se configura en todo caso como un sistema voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador, y que, además, es reversible para ambas partes en los términos establecidos en el convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo individual de trabajo a distancia.

La nueva regulación, además, incide con mayor detalle en la proclamación de la igualdad de derechos entre los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales, lo que se traduce en la percepción de igual retribución, misma jornada de trabajo y descansos, mismos derechos de conciliación de la vida personal y laboral o mismos derechos formativos, de promoción profesional y de representación sindical.

Por otro lado, las empresas están obligadas a poner a disposición de los trabajadores a distancia los medios necesarios para garantizar el registro de jornada, el respeto a la intimidad y protección de datos, la prevención de riesgos laborales y la desconexión digital.

Sin embargo, los dos aspectos más destacados de la nueva normativa han sido: (i) la necesidad de suscribir un acuerdo de trabajo a distancia que exige un contenido mínimo obligatorio extenso<sup>8</sup> y (ii) la dotación de medios, equipos y

---

8 El artículo 7 de la Ley 10/2021 establece: “Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

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

herramientas, así como la compensación de gastos del teletrabajo (siendo éstos, a su vez, parte del contenido obligatorio que debe hacerse constar en el acuerdo de trabajo a distancia).

Estas exigencias ofrecen ciertas rigideces que han hecho que haya empresas que decidan situarse por debajo del umbral del 30% para quedarse fuera del ámbito de aplicación de la norma.

En relación con la dotación de medios (como puede ser una silla, mesa, ordenador, pantalla, ratón, etc.) y compensación de gastos (p.ej. gastos de luz, internet, agua, etc.), se están generando no pocas dudas interpretativas, en la medida en que la norma no especifica cuál sería la dotación y compensación razonable o suficiente, limitándose a remitirse a la negociación colectiva y al contenido del acuerdo individual a suscribir con cada trabajador.

En este contexto, dada la escasa concreción normativa y la referencia realizada a la negociación colectiva, las grandes corporaciones han ido implementando paulatinamente políticas de trabajo a distancia mediante acuerdos con la representación legal de sus trabajadores, en los cuales se han establecido diversos métodos de compensación de los gastos.

- 
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
  - c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
  - d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
  - e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
  - f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
  - g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
  - h) Medios de control empresarial de la actividad.
  - i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
  - j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
  - k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
  - l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia”.

A título de ejemplo, el nuevo Convenio Colectivo del sector de la Banca<sup>9</sup> establece que, adicionalmente a la dotación de medios de trabajo (ordenador, teléfono móvil, silla ergonómica, etc.), el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad máxima de 55 euros mensuales como compensación de gastos. Por su parte, el nuevo Convenio Colectivo General de la Industria Química<sup>10</sup> establece igualmente que, salvo mejora establecida en el acuerdo individual de trabajo a distancia, la compensación de gastos deberá ser de 35 euros mensuales. Finalmente, el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes ha optado por establecer una compensación por este concepto de 25 euros mensuales<sup>11</sup>.

Algunas empresas, por el contrario, han optado por establecer sistemas de compensación contra justificación por el trabajador de los gastos efectivamente incurridos por el trabajo a distancia (ej. gastos de electricidad o de conexión a internet), con determinados límites. No obstante, las dificultades logísticas derivadas de la comprobación individualizada de los gastos presentados por cada trabajador hacen de ésta una fórmula de uso más residual.

La elección de uno u otro sistema puede ser relevante para la determinación de la naturaleza jurídica de esta cuantía. En principio debería de ser considerada como un concepto indemnizatorio o suplido y, por tanto, de naturaleza extrasalarial ex artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores<sup>12</sup>. Sin embargo, en aquellos casos -mayoritarios- en los que el empresario opta por abonar al trabajador un importe fijo mensual (en lugar del reembolso de un gasto concreto previamente justificado por el trabajador), puede llegar a cuestionarse esta naturaleza extrasalarial, dándole un tratamiento de un complemento salarial más,

---

9 Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021.

10 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021.

11 Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

12 “No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

con el consiguiente impacto en el salario regulador a efectos del cálculo de la indemnización por despido.

Asimismo, a falta de pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes al respecto, resulta difícil descartar el riesgo de que la referida compensación -sobre todo en aquellos casos en que se trate de un importe fijo- se pueda considerar sujeta a tributación y a cotización, en la medida en que la normativa fiscal y de Seguridad Social de aplicación no han sido actualizadas y, en términos generales, existe un listado *numerus clausus* de conceptos que se encuentran exentos de tributación y cotización<sup>13</sup>, entre los cuales aún no se encuentra esta compensación de gastos.

Igualmente, en cuanto a la dotación de medios, el uso privativo o no de estos elementos podría condicionar, incluso, su calificación como retribución en especie a efectos laborales, fiscales y de su inclusión en la base de cotización a la Seguridad Social, siempre que exista un “beneficio” para el trabajador<sup>14</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, el teletrabajo en España -así como en otros países- cada vez está más extendido, pues ofrece grandes beneficios, pero a la vez supone nuevos retos que analizaremos a continuación.

### **3. Beneficios y retos del trabajo a distancia**

Como adelantábamos, el teletrabajo tiene grandes beneficios, aunque supone también afrontar ciertas dificultades para su adecuada implementación.

---

13 Artículos 7 y 17 de Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, y artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

14 Régimen fiscal de las compensaciones retributivas derivadas del teletrabajo: cuestiones sin resolver y propuestas de regulación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. María Teresa Mories Jiménez. Publicación: Revista Quincena Fiscal num. 8/2021 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2021



### **3.1. El teletrabajo como sistema de flexibilidad, conciliación, captación y retención de talento**

Desde el punto de vista de los beneficios del teletrabajo, destaca claramente la mayor capacidad de conciliación de la vida laboral y personal y/o familiar, entre otros aspectos, al evitar los trabajadores incurrir en tiempos de desplazamiento al centro de trabajo (especialmente notables en las grandes ciudades), unido a la mayor flexibilidad de la que suelen disfrutar los trabajadores a distancia en el inicio y fin de su jornada laboral.

Evitar los desplazamientos no sólo supone un ahorro -muchas veces, relevante- de tiempo, sino también económico para los propios trabajadores a distancia en el uso de los medios de transporte (autobús, metro, gasolina, etc.) y, precisamente por ello, nuestros tribunales<sup>15</sup> se han pronunciado sobre la válida supresión del plus transporte en caso de teletrabajo, al tratarse dicho plus de un concepto extrasalarial que compensa el mayor gasto en desplazamiento y éste no se produce cuando se teletrabaja.

En cuanto a la consideración de que el teletrabajo es una medida que facilita la conciliación, debe destacarse que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores precisamente regula el “derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Esto es, se recoge de forma expresa que el trabajo a distancia es una forma de trabajo que puede ser utilizada por motivos de conciliación familiar (que, en el caso de personas con hijos menores, tendrán derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan 12 años -misma edad fijada para la reducción de jornada por guarda legal-).

Sin embargo, y a diferencia de los supuestos en que la empresa tenga una política de teletrabajo implantada, en la que todos los trabajadores cuyos puestos sean susceptibles de teletrabajar podrían en principio solicitar trabajar a distancia, las peticiones de adaptación de jornada en esta modalidad requieren la justificación de necesidades de conciliación y que la medida (en este caso, el trabajo

---

15 Sentencia N° 90/2021 de la Audiencia Nacional de 31 de abril de 2021.

a distancia) sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Por tanto, incluso en el caso de que una empresa no hubiese implementado una política generalizada de trabajo a distancia, si se dieran dichos requisitos, un trabajador podría solicitar teletrabajar total o parcialmente.

Sin embargo, como decíamos, este tipo de solicitud de adaptación requiere que se pruebe dicha necesidad de conciliación para que se conceda<sup>16</sup>.

Por otro lado, el trabajo a distancia está permitiendo que los trabajadores acogidos al mismo puedan prestar servicios desde otras ciudades, lo cual ahonda en una mayor capacidad de planificar su vida personal y de ocio, ofreciéndoles una gran ventana de oportunidades hasta ahora impensables. Esta posibilidad es igualmente ventajosa para las empresas, que pueden ahora captar y retener talento profesional sin necesidad de que el trabajador se encuentre físicamente ubicado en el mismo lugar donde radican las instalaciones de la empresa.

### **3.2. El registro de jornada**

En línea con lo anterior, el teletrabajo suele ser entendido como una medida de flexibilidad, hasta el punto de configurarse como un derecho previsto en la Ley 10/2021<sup>17</sup>. En cambio, ello no exonera a empresas y trabajadores a distancia de la obligación de registrar la jornada diaria.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral

---

16 Ello lo recuerda, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 2 de diciembre de 2020 (Rec. 924/2020), desestimando la solicitud de adaptación dado que “no consta dato alguno que permita valorar en qué sentido la solicitud deducida afecta a la conciliación familiar al no indicarse circunstancia familiar alguna ni si el trabajador tiene hijos menores de doce años, o residencia en otra localidad, con lo que difícilmente se puede considerar vulnerado un artículo dirigido a la posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar cuando no consta en hechos probados dato de la vida familiar del recurrente”.

17 El artículo 13 de la citada Ley establece: “Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.”

en la jornada de trabajo, todos los empresarios en España tienen el deber de garantizar el registro diario de la jornada de sus empleados, incluyendo el horario concreto de inicio y de finalización de la misma, ex art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Ello, como adelantábamos, resulta también de aplicación respecto de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo. Lo anterior, además, es reiterado por la citada Ley 10/2021 al exigir el derecho al registro horario previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores para este colectivo.

La normativa no establece el sistema concreto que debe utilizar el empresario para llevar a cabo dicho registro (electrónico o telemático, manual, etc.), pero la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Española<sup>18</sup>, haciéndose eco de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>19</sup>, exige que “el sistema implantado ha de ser objetivo y fiable, de manera que permita computar la jornada laboral ordinaria realizada por cada trabajador. [...] no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan *ex ante*”.

Dicha obligación, que *a priori* no genera especiales complejidades respecto de aquellos empleados que prestan servicios físicamente en el centro de trabajo de la empresa, en cuyo caso el establecimiento de sistemas físicos de “fichaje” o “tornos” resulta relativamente sencillo (sin perjuicio de las dificultades endémicas propias de algunos sectores de actividad respecto de los excesos de jornada y realización de horas extraordinarias), plantea mayores dificultades en relación con los trabajadores a distancia.

Así, a los efectos de poder hacer seguimiento de la jornada laboral de sus trabajadores y de cumplir con la obligación legal de registrar la jornada diaria, las empresas cuya plantilla (o parte de ella) presta servicios, total o parcialmente, en régimen de teletrabajo, han ido implementando sistemas de control horario de diversa índole.

---

18 Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

19 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).

En concreto, algunos sistemas consistirían en la simple aceptación por parte del trabajador de un registro diario de jornada que incluye un horario prefijado de antemano. Este sistema, según lo indicado, puede generar evidentes dudas sobre su validez y conformidad con la Ley. En este sentido, según varias resoluciones recientes de la Audiencia Nacional<sup>20</sup>, es posible defender un sistema de registro de jornada en el que se programe o aparezca por defecto, a modo informativo, el horario diario y teórico de cada trabajador (si hay horarios distintos, el horario individualizado de cada uno). Sin embargo, para ser válido, requiere que el trabajador confirme cada día la jornada realmente trabajada, ya sea mediante la validación del horario teórico que aparece en el sistema (si se ha cumplido), o bien rectificándolo conforme a la jornada realmente trabajada.

Por ello, no basta con modificar *ex post* el horario, sino que, para estar ante un verdadero “registro”, tiene que haber una anotación -en este caso- del propio trabajador, de manera que aquellos sistemas que se limitan a validar el horario preestablecido por defecto por la compañía sin intervención del trabajador no cumplirían con el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Otros mecanismos de registro de jornada consisten en la implantación de sistemas de “fichaje” virtual, en los cuales el trabajador registra a través de una aplicación su hora de inicio y de finalización de la jornada, de manera análoga a lo que sería el sistema de “fichaje” físico por medio de tornos en un centro de trabajo.

Sin embargo, el fichaje “virtual” conlleva un cierto grado de confianza en que la declaración del trabajador sea cierta, pues resulta para el empresario mucho más complejo comprobar la veracidad de dichos fichajes.

Por último, debe destacarse que una reciente Sentencia del Tribunal Supremo<sup>21</sup> vino a ratificar la validez de una política empresarial de registro de jornada, acordada entre empresa y representación legal de los trabajadores, que incluía un factor corrector genérico de 2 horas de descanso al día en jornada partida (correspondientes a descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier pausa o descanso, etc.). Este factor corrector perseguía evitar

---

20 Sentencias de la Audiencia Nacional N° 16/2022, de 9 de febrero, N° 22/2022, de 15 de febrero y N° 57/2022, de 19 de abril.

21 Sentencia del Tribunal Supremo N° 299/2022, de 5 de abril.

que los trabajadores tuvieran que “fichar” cada vez que se ausentaban del puesto de trabajo para comer, realizar cualquier pausa por cualquier motivo, etc., de manera que se estipulaba, por defecto, un total de dos horas al día de descanso por trabajador.

De este modo, vemos cómo son diversos los sistemas que se van implementando por las empresas para conjugar las obligaciones propias del registro de jornada con las nuevas formas de trabajo, incluido el trabajo a distancia, lo cual, a su vez, va siendo objeto de revisión y evolución jurisprudencial a medida que los diferentes sistemas se van judicializando.

### **3.3. El derecho a la desconexión digital**

Otro de los grandes retos de la implantación del teletrabajo consiste en garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Francia fue el primer país en reconocer el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Así, la *Loi Travail* o *Loi El Khomri* aprobada en el año 2016<sup>22</sup> introdujo por primera vez este concepto, si bien no incorporó como tal una definición del derecho a la desconexión, dejando la fijación de su contenido, en cada caso, al resultado de la negociación colectiva.

Tal derecho fue reconocido por primera vez en España, de manera novedosa, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“Ley Orgánica 3/2018”), cuyo artículo 88 vino a regular el derecho de “los trabajadores y los empleados públicos [...] a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

Dicho precepto estableció, además, la obligación de las empresas de elaborar políticas encaminadas a la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, con una mención específica al derecho a la desconexión digital “en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así

---

22 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

En línea con ello, la misma Ley introdujo un nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, el cual vino a recoger, también por primera vez, el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Posteriormente, la Ley 10/2021, vino a reiterar este derecho a la desconexión digital de forma específica para los trabajadores a distancia en su artículo 18.

En esta materia juega un papel fundamental la negociación colectiva, que puede regular los medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y garantías adicionales al respecto.

El efectivo cumplimiento de este derecho es, sin duda, otro de los grandes retos en el trabajo a distancia, al tratarse de un entorno con mayor flexibilidad horaria, en el que -además- no existe una separación física entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador a distancia (al ser habitualmente este último su lugar de trabajo), existiendo un mayor riesgo de “hiperconectividad”. Por ello, contar con adecuadas políticas de desconexión digital, además de una obligación legal, resulta fundamental para garantizar el adecuado control horario, tiempo de descanso, evitar riesgos psicosociales, facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, así como evitar excesos de jornada.

En línea con lo anterior, algunas de las principales empresas españolas han ido adoptando en los últimos años diversas medidas para proteger el derecho de sus trabajadores a la desconexión digital.

Así, por ejemplo, ya en 2016 Mercedes Benz implantó el sistema *mail on holiday*, mediante el cual los correos electrónicos que recibían los trabajadores que se encontrasen en periodo vacacional se redirigen automáticamente a otros contactos en la empresa. Por su parte, Volkswagen estableció en 2011 un sistema por medio del cual sus servidores de comunicación eran desconectados de los teléfonos móviles de los empleados entre las 18.15 horas y las 7 horas de la mañana del día siguiente. Con ello, se podría controlar que los trabajadores acogidos al régimen de teletrabajo respetasen su horario y que no se les contactase fuera del mismo.

Otras empresas como Michelin han implementado herramientas para enviar avisos a aquellos trabajadores que realicen más de cinco conexiones laborales fuera de su horario, con el objeto de advertirles de la necesidad de desconectar.

Finalmente, la empresa aseguradora AXA reguló en su convenio colectivo de empresa para los años 2017 a 2020 un reconocimiento expreso a la desconexión digital, estableciendo en su artículo 14 que “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”<sup>23</sup>.

### **3.4. El ejercicio de la facultad empresarial de control**

Otra de las grandes dificultades que plantea el teletrabajo se centra en el ejercicio por parte del empresario, respecto de sus trabajadores a distancia, de las facultades de dirección y control a las que por Ley se encuentra habilitado (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores).

En este sentido, la cultura de presentismo en el puesto de trabajo, hasta ahora predominante en España, permitía a las empresas tener una mayor capacidad de control sobre la realización por sus trabajadores de los cometidos propios de su puesto de trabajo, aun cuando ello no implicase necesariamente una mejor productividad. La implantación de sistemas de fichaje para el acceso al centro de trabajo, el desarrollo de políticas estrictas de uso de tecnologías en el trabajo y la mera comprobación visual de la presencia del empleado en su puesto de trabajo facilitaban para el empresario el ejercicio de estas facultades.

Por el contrario, en el caso del trabajo a distancia, al no encontrarse el empleado en las instalaciones de la empresa, se dificulta la capacidad de dirección y control sobre el tiempo de trabajo.

Los sistemas de fichaje virtual del registro de jornada a los que ya hemos hecho referencia sin duda pueden ser de utilidad a estos efectos, pero también la empresa podría utilizar otros mecanismos telemáticos de control, incluso mediante dispositivos automáticos, siempre que respeten el derecho de los trabajadores a la intimidad y a la protección de datos, garantizados, entre otros pre-

---

23 Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa. BOE núm. 244, de 10 de octubre de 2017.

ceptos, por el artículo 17 de la Ley 10/2021 y el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018. Para ello, contar con políticas claras al respecto será clave para la validez de dichos sistemas y el respeto a los citados derechos.

Sin embargo, estos sistemas de control no podrán realizarse a través de programas o aplicaciones que se instalen en los dispositivos que son propiedad del trabajador, no pudiendo tampoco exigirse que sus dispositivos personales sean utilizados para el desarrollo del trabajo<sup>24</sup>.

Sobre este particular, resulta ilustrativa la reciente Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el pasado 24 de enero de 2022<sup>25</sup>, mediante la cual se confirmó la procedencia del despido de una trabajadora a distancia por haber acreditado la empresa la existencia de amplios períodos de inactividad por desconexión a lo largo de la relación laboral. En este caso, el Tribunal consideró infringido por la trabajadora su deber elemental de prestar servicios durante la totalidad de su jornada laboral, dando por válida la prueba aportada por la empresa consistente en el registro de conexiones y desconexiones al servidor correspondiente, resultando por otro lado intrascendente que la empresa no pudiera acreditar perjuicios sufridos por esta conducta.

En consecuencia, aunque el ejercicio de la facultad de control de los trabajadores a distancia *a priori* puede ser más complicado, está expresamente reconocido en el artículo 22 de la Ley 10/2021, y con las nuevas tecnologías, y siempre que se respeten los derechos de los trabajadores a la intimidad, dignidad y protección de datos, puede llevarse a cabo.

### **3.5. Prevención de riesgos laborales**

Las personas que trabajan a distancia también tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud (artículo 15 de la Ley 10/2021).

En estos supuestos, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos caracte-

---

24 Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 13/2019 de 6 de febrero. Actualmente recogido en el artículo 17.2 de la Ley 10/2021.

25 Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección Nº 06 de lo Social, Sentencia Nº 26/2022, de 24 de enero (Nº de recurso 872/2021).



rísticos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

A efectos de poder garantizar una adecuada evaluación de riesgos laborales, es por lo que el acuerdo de trabajo a distancia debe recoger el lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo de su actividad (artículo 7 f) de la Ley 10/2021).

Sin embargo, la especial dificultad que reviste la garantía de este derecho a la seguridad y salud estriba en la evaluación de los riesgos laborales, en la medida que, en la mayoría de las ocasiones, el trabajo se presta en el domicilio del trabajador y, por tanto, se encuentra dentro de su esfera privada.

En este sentido, la normativa española obliga a la empresa a obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, si bien permite que pueda realizarse sin necesidad de que un técnico de prevención acceda al lugar de trabajo a distancia.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita de un técnico de prevención, el artículo 16 de la Ley 10/2021 exige que se emita un informe escrito que justifique dicho extremo, que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso del trabajador, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, la norma prevé que el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador según las instrucciones del servicio de prevención.

Por tanto, la normativa española permite que dicha evaluación se realice en ciertas circunstancias en base a la información recabada de la persona trabajadora o, incluso, realizar una “autoevaluación”. Es necesario tener en cuenta que, para que la información transmitida por el trabajador sea la adecuada, éste deberá contar con formación previa en esta materia.

Sin embargo, la importancia de prevención de riesgos laborales será mayor cuanto más tiempo de trabajo se desarrolle a distancia (no siendo los mismos riesgos -o su intensidad- los de una persona que teletrabaja una media de 1,5 días a la semana, que la que realiza el 100% de su trabajo a distancia, tanto desde el

punto de vista ergonómico, como, por ejemplo, psicosocial). Por ello, sobre todo en los casos en que el teletrabajo sea predominante, cabría valorar la posibilidad de que se pacte en el acuerdo de trabajo a distancia las circunstancias en que debe ser el servicio de prevención quien realice esta evaluación del lugar de trabajo. En todo caso, no debe dejarse de lado el deber del trabajador de colaboración con el cumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas, lo cual resulta especialmente relevante para la evaluación de riesgos en contexto de trabajo a distancia y, en su caso, debería contribuir decisivamente a determinar el alcance de las eventuales responsabilidades empresariales<sup>26</sup>.

\* \* \*

En definitiva, el teletrabajo tiene claros beneficios, pero también supone importantes retos en los que las políticas empresariales escritas y específicas que regulen el régimen de trabajo a distancia y su adaptación a la casuística de cada compañía juegan un papel fundamental.

#### **4. Teletrabajo internacional**

Finalmente, no podemos dejar de mencionar uno de los aspectos más en boga en numerosas empresas respecto de la implantación del trabajo a distancia, como es el teletrabajo internacional.

Esta figura, de uso prácticamente residual en España hasta la irrupción de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, constituye una demanda cada vez más habitual en la actualidad por parte de trabajadores y empresas, en la medida en que las nuevas tecnologías permiten (para aquellos puestos que son compatibles con el trabajo a distancia) teletrabajar desde cualquier parte del mundo. Ello, sin duda, es un incentivo para los trabajadores de poder elegir su lugar de residencia sin que esté limitado por el centro de trabajo de su empresa empleadora, así como para las empresas que podrían incorporar a empleados residentes en prácticamente cualquier ubicación geográfica sin necesidad de requerir un

---

26 Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. David Montoya Medina. Publicación: Revista Española de Derecho del Trabajo num. 243/2021 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2021.

cambio de domicilio. Por tanto, es algo que, desde el punto de vista de gestión de los recursos humanos, es clave para la captación y retención del talento.

Sin embargo, las facilidades que permiten las nuevas tecnologías no están acompañadas del marco normativo. Así, el teletrabajo internacional carece de regulación legal actual. No existe a nivel internacional, europeo, ni tampoco a nivel español (ni siquiera la recientemente aprobada Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) una regulación específica del teletrabajo internacional. Ello genera una gran inseguridad jurídica en este tipo de situaciones.

Así, para la implementación del teletrabajo internacional habría que tener en cuenta varias perspectivas: laboral (incluyendo la determinación de la competencia judicial internacional y la legislación aplicable al contrato de trabajo), de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social, fiscal y migratoria.

Sin duda, el teletrabajo internacional es ligeramente más sencillo de realizar dentro de la Unión Europea, dado que, al existir libertad de circulación dentro de la Unión<sup>27</sup>, no será necesaria autorización para trabajar ni visado. A pesar de ello, principalmente las limitaciones fiscales y de Seguridad Social pueden hacer que el teletrabajo internacional no sea atractivo y, por ello, muchas empresas españolas limitan en sus políticas la elección del lugar de trabajo del trabajador a distancia a una ubicación dentro del territorio español.

Así, y tratando de simplificar los riesgos que pueden generarse, el hecho de que el teletrabajador preste servicios de forma habitual en otro país distinto del de su empresa empleadora, desde el punto de vista fiscal puede suponer que la empresa sea considerada como establecimiento permanente a efectos fiscales en el país desde donde el trabajador presta servicios a distancia, en caso de entenderse que éste ejerce una actividad productiva o de servicio para clientes en ese país por la que se pueda facturar, lo que obligaría a tributar a la empresa en dicho país. Y ello de la mano del riesgo para el trabajador a distancia de poder ser considerado residente fiscal (y, por tanto, verse obligado a tributar) en el país desde donde presta físicamente los servicios a distancia.

---

27 Artículo 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea; artículo 21 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); títulos IV y V del TFUE; y artículo 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Desde el punto de vista de Seguridad Social, la regla general es la cotización en el lugar de prestación habitual de servicios (“*lex loci laboris*”), situación que puede verse excepcionada durante desplazamientos temporales en los que se puede mantener temporalmente la cotización en el país de origen<sup>28</sup>.

Por tanto, desde el punto de vista jurídico, la perspectiva más conservadora para evitar que exista una falta de cotización a la Seguridad Social y/o tributación en el país en el teletrabajo el trabajador a distancia, consistiría, a falta de un marco regulador específico sobre la materia, en proceder al registro de la entidad empleadora en el país desde donde el trabajador a distancia vaya a prestar los servicios (ej. registro ante las Autoridades Tributarias y la Seguridad Social). Sin embargo, esta opción resulta poco atractiva, para las empresas por los trámites y costes que ello conlleva, e inviable, para aquellas empresas que deseen emplear a numerosos trabajadores a distancia ubicados en diferentes países en los que no disponen de entidad jurídica alguna.

Como posible vía alternativa, aunque no exenta de riesgo, cabría aplicar la formalización de un desplazamiento temporal, si se cumplen los requisitos exigidos por la Directiva Europea 96/71/CE<sup>29</sup> (en conexión con los Reglamentos N° 883/2004 y N° 987/2009) o por el convenio bilateral con la Seguridad Social existente entre países no miembros<sup>30</sup>. No obstante, y centrándonos en el supuesto de la citada Directiva, para ello sería necesario que: (i) el desplazamiento fuera

---

28 Ya sea dentro de la Unión Europea en virtud del Reglamento (CE) N° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (“Reglamento N° 883/2004”) y del Reglamento (CE) N° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) N° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (“Reglamento N° 987/2009”), o bien porque, siendo un tercer estado, exista un convenio bilateral de Seguridad Social entre los países.

29 Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

30 En el caso concreto de Perú, existe un Convenio bilateral de Seguridad Social entre España y la República del Perú firmado el 16 de junio de 2003 y cuya entrada en vigor se produjo el 1 de febrero de 2005. No obstante, desde el 20 de octubre de 2016, Perú aplica el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, por lo que, en virtud de su artículo 8, sólo se aplicarán las disposiciones del Convenio Bilateral que resulten más favorables al interesado.

temporal (inferior a 24 meses<sup>31</sup>) a instancias de la empresa, (ii) entre Estados de la Unión Europea, (iii) que la empresa pudiera acreditar la existencia de actividad comercial, productiva o de servicios para clientes en el país desde el cual el trabajador a distancia vaya a prestar sus servicios y (iv) la persona contratada no fuese residente en el país de prestación de servicios con carácter previo ya que requiere la existencia de un verdadero desplazamiento. Sin embargo, debemos destacar que este tipo de supuestos se originan por la necesidad de que la propia empresa realice un trabajo en otro Estado, para el que -de forma temporal- envía al trabajador.

Por tanto, esta opción en principio no es válida para los casos en que el trabajador, por su propia voluntad -por motivos personales o familiares- decide, con autorización de la empresa, realizar su trabajo en el territorio de otro Estado de manera temporal o, incluso, indefinida. En este tipo de circunstancias (que suelen ser las más habituales en el teletrabajo internacional), la Tesorería General de la Seguridad Social Española ha confirmado en su consulta de 6 de mayo de 2022 que no son incardinables en el artículo 12 del Reglamento N° 883/2004 y, por tanto, que la legislación aplicable en materia de Seguridad Social es la del Estado en el que realizan la actividad ex artículo 11.3 a) del Reglamento. Sin embargo, la citada consulta abre la posibilidad -siempre y cuando tenga una duración temporal- a solicitar la adopción de un acuerdo excepcional entre los Estados, a efectos de que el trabajador pudiera mantener la cobertura del sistema de Seguridad Social del Estado de procedencia al amparo del artículo 16 del Reglamento. Pero ello requiere que se alcance un acuerdo entre ambos Estados.

Por otro lado, algunas empresas optan por utilizar la figura del llamado *Employer of Record (EoR)*, esto es, una tercera entidad contratada exclusivamente para hacerse responsable de todas las obligaciones formales de empleo (principalmente, suscripción del contrato de trabajo, pago del salario y cotización a la Seguridad Social), actuando frente al trabajador como un mero “empleador formal”, pues la compañía que contrata los servicios del EoR es la que ejerce las funciones de dirección y control propios del empresario real. Para ello, es preciso que el país en cuestión reconozca esa figura, como por ejemplo sería el caso de Países Bajos o México. En España, por el contrario, la utilización de este tipo

---

31 Artículo 12.1 del Reglamento N° 883/2004.

de empresas interpuestas realizando funciones de empresario “formal” pero no “real” del trabajador se encuentran proscritas por la legislación laboral, al constituir un supuesto de cesión ilegal de trabajadores.

Por otra parte, se han planteado otras alternativas como la utilización de una sociedad filial o colaboradora en el país desde donde el trabajador vaya a prestar servicios a distancia para que contrate formalmente allí a la persona que, en realidad, teletrabaja para la empresa de origen. Sin embargo, este tipo de situaciones implican un riesgo de cesión ilegal anteriormente indicado o de grupo internacional de empresas a efectos laborales, esto es, que constituyen un único empleador desde el punto de vista laboral, lo que determina la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas que lo conforman<sup>32</sup>.

Finalmente, en la práctica, algunas empresas optan directamente por no declarar la situación de teletrabajo internacional, continuando el trabajador asignado formalmente a todos los efectos al centro del país de origen aun cuando, en realidad, haya pasado a prestar servicios para ella de manera remota desde un tercer país. Esta vía, que en la práctica es la más sencilla de implementar, es la que conlleva un mayor índice de riesgo a todos los niveles, en la medida en que, de ser detectada por las Autoridades correspondientes, podría tener implicaciones migratorias, fiscales, de Seguridad Social e, incluso, de prevención de riesgos laborales, en caso, sobre todo, de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

En definitiva, la falta de adaptación de la regulación actual a las nuevas tecnologías que permiten trabajar a distancia desde cualquier lugar, así como a la creciente demanda social de teletrabajo internacional, conlleva un elevado

---

32 Sobre esta cuestión, la Sentencia del Tribunal Supremo N° 488/2020, de 22 de junio, recoge la doctrina existente sobre la materia, recordando que los elementos tradicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo se podrían resumir en los siguientes “1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa “aparente”; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores”.

La presencia de esos elementos exige que deba estarse a las circunstancias concretas del caso, dentro de los márgenes que la propia doctrina ha marcado. Entre los citados requisitos, a estos efectos es especialmente relevante la prestación de servicios de forma sucesiva o simultánea para varias empresas del grupo mercantil.

grado de incertidumbre para todas las partes implicadas, incluyendo empresas, trabajadores e, incluso, a las propias Autoridades migratorias, tributarias y de Seguridad Social.

Por ello, resulta necesaria una regulación expresa del teletrabajo internacional, al menos a nivel comunitario, que permita clarificar los criterios a seguir en este tipo de situaciones cada vez más comunes, dotar de mayor seguridad jurídica a las partes y, sobre todo, simplificar procesos administrativos que, sin duda, evitan que los importantes beneficios que el teletrabajo internacional puede aportar a todos los niveles se vean limitados o socavados.

## 5. Conclusiones

Como hemos analizado a lo largo del presente artículo, el trabajo a distancia se encuentra actualmente en un momento de evidente auge, acelerado por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y que ha modificado, entre otras muchas cuestiones, la forma de concebir las relaciones laborales.

La flexibilidad y mayor facilidad de conciliación, tanto personal como familiar, hacen del teletrabajo un sistema de trabajo muy atractivo, ayudando así a captar y retener el talento. A pesar de ello, como hemos visto, también exige afrontar ciertos retos en su implementación, como es en relación con el registro de jornada y la desconexión digital, el ejercicio del poder empresarial o la prevención de riesgos laborales, sobre los que todavía existe cierta incertidumbre que deberá ser clarificada por nuestros Tribunales y, en algunos casos, requerirá un mayor esfuerzo regulatorio por parte del legislador, como puede ser relativo al tratamiento fiscal y de Seguridad Social de las compensaciones por teletrabajo.

Sin embargo, la mayor dificultad existente en la actualidad es, sin lugar a duda, la implementación del teletrabajo internacional, que carece de previsión normativa hasta el momento. Resulta imprescindible que se regule este tipo de teletrabajo, dado que es una necesidad cada día más demandada en nuestra sociedad que, además, cada vez es más global.

En definitiva, sería conveniente contar con mayor seguridad jurídica respecto al trabajo a distancia, pues es evidente que el teletrabajo “ha llegado para quedarse”.

## Bibliografía

- Instituto Nacional de Estadística. (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, Boletín Informativo emitido por el Instituto Nacional de Estadística, Nº 02/2020.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2019). Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada de fecha 10 de junio de 2019.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2019). Guía informativa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro de jornada.
- Mories Jiménez, M. (2021) Régimen fiscal de las compensaciones retributivas derivadas del teletrabajo: cuestiones sin resolver y propuestas de regulación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Publicación: Revista Quincena Fiscal núm. 8/2021 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Montoya Medina, D. (2021). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Publicación: Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 243/2021 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (2022). Consulta de la Tesorería General de la Seguridad Social de 6 de mayo de 2022.
- Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 90/2021, de 31 de abril de 2021.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 2 de diciembre de 2020 (Rec. 924/2020).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).
- Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 16/2022, de 9 de febrero.
- Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 22/2022, de 15 de febrero.
- Sentencia de la Audiencia nacional Nº 57/2022, de 19 de abril.
- Sentencia del Tribunal Supremo Nº 299/2022, de 5 de abril.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Nº 26/2022, de 24 de enero.
- Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 13/2019, de 6 de febrero.
- Sentencia del Tribunal Supremo Nº 488/2020, de 22 de junio.