

Universidad Internacional de La Rioja

Facultad de Derecho

Máster Universitario en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

Falta de Supervisión en el Teletrabajo, Respetando el Derecho y la Intimidad de Datos

Trabajo fin de estudio presentado por:	DIEGO ARMANDO CISNEROS BUSTOS
Tipo de trabajo:	INVESTIGACION
Director/a:	PALOMA DE JUAN ESCANDELL
Fecha:	16 DE JULIO DE 2025

Resumen

El teletrabajo es una modalidad o actividad laboral en la cual no se necesita la presencia de la persona trabajadora, donde cumple su tarea diaria en la institución, empresa u organización para la cual han sido contratados, tanto el empleador como el trabajador realizan sus actividades u obligaciones desde la comodidad de su hogar o cualquier espacio adecuado que cumpla con los estándares tecnológicos de seguridad y protección de los datos personales tanto internos como externos.

La confidencialidad es uno de los requisitos indispensables para que los teletrabajadores puedan laborar de forma adecuada y tranquila, adoptando a su diario vivir ciertas medidas y buenas prácticas de conducta laboral, tanto desde el punto de vista legal como organizativo siendo de esta manera la incrementación de la productividad en las empresas, instituciones y organizaciones, otorgando confianza, seguridad, celeridad y garantizando su bienestar al permanecer la información de forma privada o exclusiva para quienes fueron contratados, y en espera de que también sea reciproco la vida privada del teletrabajador.

Esta modalidad es beneficiosa tanto para el empleador, como el trabajador además cuida del medio ambiente, esta alternativa laboral ha alcanzado resultados exitosos por lo que han sido utilizados tanto en sectores públicos como privados, destacando al teletrabajo como una conciliación a una vida familiar y laboral, ya que aumenta la productividad minimiza el tiempo de movilización y de espera para un trámite, teniendo un resultado asertivo desde la comodidad de su casa, trabajo y de cualquier mecanismo informático, reduce los costos operativos y genera más puestos de trabajo para el país.

Sus condiciones, derechos y obligaciones son establecidas entre las partes ya que esta es una de las herramientas tecnológicas, que aportan al beneficio de la persona y de la empresa, institución u organización, pues es una modalidad diferente a la tradicional y que está regulada por las normas legales permitidas, asegurando los derechos de privacidad de la información de datos tanto para los trabajadores como para la empresa.

Palabras clave: Empleador, Laboral, Privacidad, Teletrabajo, Trabajador, Modalidad.

Abstract

Teleworking is a modality or work activity in which the presence of the worker is not required, where he/she fulfills his/her daily task in the institution, company or organization for which he/she has been hired, both the employer and the worker perform their activities or obligations from the comfort of their home or any suitable space that meets the technological standards of security and protection of personal data both internal and external.

The confidentiality is one of the indispensable requirements so that the teleworkers can work of suitable and calm form, adopting to his daily life certain measures and good practices of labor conduct, so much from the legal point of view as organizational being this way the increase of the productivity in the companies, institutions and organizations, granting confidence, safety, celerity and guaranteeing his well-being on having remained the information of private or exclusive form for whom they were hired, and in expectation that also the private life of the teleworker is reciprocal.

This modality is beneficial for both the employer and the worker and also takes care of the environment, this labor alternative has achieved successful results so they have been used in both public and private sectors, highlighting the telework as a conciliation to a family and work life, as it increases productivity, minimizes the time of mobilization and waiting for a procedure, having an assertive result from the comfort of your home, work and any computer mechanism, reduces operating costs and generates more jobs for the country.

Its conditions, rights and obligations are established between the parties since this is one of the technological tools, which contribute to the benefit of the person and the company, institution or organization, since it is a different modality to the traditional one and it is regulated by the legal norms allowed, assuring the privacy rights of the data information for both the workers and the company.

Keywords: Employer, Labor, Privacy, Telework, Worker, Modality.

Índice de contenidos

1. Introducción 7
1.1. Justificación del tema elegido 8
1.2. Problema y finalidad del trabajo 9
1.3. Objetivos 10
1.3.1. Objetivo General 10
1.3.2. Objetivos Específicos 10
2. Marco teórico y desarrollo 11
2.1. El teletrabajo concepto y sus inicios. 12
2.1.1. El teletrabajo. 13
2.1.2. El coworking y su historia. 18
2.1.3. La Historia del Coworking en España 19
2.2. Protección de datos. 22
2.3. Obligaciones de los teletrabajadores 23
2.3.1. Disponibilidad en el horario pactado. 26
2.3.2. Cooperación en prevenir y erradicar los riesgos laborales. 28
2.3.3. Utilizar de manera adecuada los medios tecnológicos. 29
2.4. Excepciones. 29
2.5. El impulso definitivo debido a la pandemia. 32
2.5.1. Postpandemia: 32
2.5.1.1. Datos actuales. 32
2.5.1.2. Diferencias por sector y capacidad de la empresa. 33
2.5.1.3. Comparativa internacional postpandemia. 33
2.5.1.4. Aspectos legales y derechos laborales. 33
2.5.1.5. Perspectivas futuras. 34

2.5.2. Consolidación y flexibilidad: 34
2.5.3. Condiciones, Derechos y Obligaciones en el teletrabajo. 35
2.5.4. ¿Qué es el Derecho a la desconexión digital? 35
2.5.5. Seguridad Laboral 36
3. Derechos y obligaciones del trabajador en el teletrabajo 37
3.1. Derechos del trabajador 37
3.2. Obligaciones del teletrabajador 37
3.3. Confidencialidad y protección de datos 38
4. Sigilo de la información 38
4.1.1. Implicaciones del sigilo o deber de confidencialidad. 38
4.1.2. Derecho a la intimidad. 39
4.1.3. Límites a la vigilancia laboral. 41
4.1.4. Particularidades del teletrabajo 42
4.1.5. Fundamento legal y normativo. 43
4.1.6. Obligaciones del teletrabajador. 43
4.1.7. Consecuencias del incumplimiento. 43
4.1.8. Responsabilidad del empleador. 44
4.1.9. Contrato de trabajo 46
4.1.10. Otros beneficios 46
4.2. Normativa aplicable. 50
4.2.1. Derechos ARCO en el teletrabajo 50
5. Comparativa internacional en teletrabajo y protección de datos. 51
6. Sentencias, su análisis sobre el teletrabajo, intimidad y protección de datos. 53
6.1. Análisis de jurisprudencia 54
Conclusiones 57

Referencias bibliográficas.....60

Listado de abreviaturas 63

Anexo A. Informe-Completo-Great-Place-To-Work-2024.pdf.....65

Anexo B. EVOLUCION DEL TELETRABAJO POR SEXO 2019-2024.....65

Índice de Figuras.....20

Figura 1. Jerarquía normativa aplicable el teletrabajo y protección de datos en España. 20

Figura 2. Esquema del flujo de tratamiento de datos personales en teletrabajo.....21

Figura 3. Relación entre vigilancia digital y percepción del trabajador. 21

Indice de tablas

Tabla 1. Principales riesgos del teletrabajo en protección de datos.....16

Tabla 2. Comparativa normativa 16

Tabla 3. Buenas prácticas empresariales recomendadas.....17

1. Introducción

En España el teletrabajo inicia en el siglo XX, época en la que fueron los inicios o primeros intentos de realizar el teletrabajo, impulsados por el constante avance de la tecnología y de la información durante la década de los 90 aunque era muy limitado y obsoleto existiendo pocas opciones para su entero funcionamiento, y capacidad tecnológica, que a pesar de no estar reglamentada que era muy limitado, la tecnología y no se encontraba reglamentada legalmente, siendo sus pocas herramientas de protección y seguridad tecnológicas, con las que se resguardaba datos e información de la empresa, institución u organización sobre la intimidad del trabajador.

Entre los años 2000 y 2010 se firman acuerdos en marcados para el beneficio de la sociedad, que de forma indirecta hace la mención del teletrabajo, estableciendo ciertos patrones de los trabajos que se realizan fuera de la oficina y de la necesidad de generar confidencialidad, a pesar de que no era una práctica común, constatando el beneficio de sus ventajas de sus aciertos o desaciertos tanto para las empresas, instituciones u organizaciones, clientes y trabajadores.

En el 2019 se visualiza con pasos agigantados el avance tecnológico móvil en el uso del internet de banda ancha se adapta la jornada laboral con la posibilidad de trabajar a distancia.

Sin embargo, a pesar de la legislación existente, esta sigue siendo escasa, sin marcos ni jurídicos, ni normas legales claros en protección y seguridad de datos e información de los teletrabajadores, de las empresas y sus clientes, a pesar de la existencia de los derechos constitucionales que protegen la integridad, y el buen nombre de las personas.

Con la llegada de la pandemia del COVID 2019, en el año 2020 obligó a muchas empresas a adoptar el trabajo a distancia de manera urgente y masiva, permitiendo que los empleadores faciliten la adaptación de la jornada laboral para los trabajadores, para evitar el contagio y manteniendo el desarrollo de la actividad económica y profesional, incluso se abren nuevas formas de trabajo a distancia, permitiendo el desarrollo económico surja, sin embargo el avance tecnológico también crea desventajas para quienes lo utilizamos ya que existen hackers o personas de dudosa procedencia que se llevan esa información perjudicando no solo al teletrabajador sino que también a la empresa quien era guarda y custodio de estos datos.

1.1.Justificación del tema elegido

En la actualidad el impacto del avance tecnológico ha sido de gran beneficio académico, investigativo y económico a nivel mundial, abriendo puertas a otros países, culturas en la cual podemos acceder a tan solo segundos a datos e información personal, siendo una forma vinculante el teletrabajo.

El teletrabajador a pesar de estar fuera de la organización tiene los mismos derechos que un trabajador presencial, incluso debe estar plasmado en los acuerdos que las partes han pactado, para su mayor confiabilidad al estar expuestos o vigilados dentro del horario laboral para el que fueron contratados; los teletrabajadores podrán también desconectarse y cumpliendo con su horario de trabajo ya que su lugar de trabajo se encuentra fuera del alcance de la empresa, corriendo un alto riesgo de vigilancia de su vida privada fuga de información, misma que podría acarrear en consecuencias legales para la empresa, al filtrar información de índole personal de sus trabajadores.

Sin embargo a pesar del crecimiento masivo en este campo, también existen pocas formas de control o de supervisión de la información de los datos que son entregados en forma confidencial para el uso de la empresa u organización, ya sea esta adquirida por terceros o información que tiene la empresa de los datos personales de los trabajadores que han sido otorgados para cumplir normas de control o de requisito con el fin de poder laborar dentro de la empresa, organización e institución mismas que han sido violentadas dichas normas de ética sin respetar su privacidad en ninguno de los dos casos, sin que se garantice el derecho a la privacidad pese a que existen leyes, y normativas legales como la Ley Orgánica de Protección de Datos que resguarda y protege la información de datos personales.

Se ha realizado avances en las normas legales para protección de datos o información ya sea personales o empresariales, aún falta un riguroso control de cumplimiento de estas leyes y normas de ética y moral; siendo muy difícil garantizar la protección de datos personales existentes y de la información que reposa en la base de datos.

Las empresas deben garantizar que la políticas de la privacidad sean comprensibles, accesibles y de cumplimiento obligatorio del personal que está a cargo de su guarda y custodia de esta para el bienestar de los trabajadores, que deben estar claramente definidos en el contrato laboral o los acuerdos establecidos entre trabajador y empresa.

Si el empleador accede a la información del teletrabajador sin el justificativo de responsabilidad, sin autorización de responsabilidad sin consentimiento correspondiente, estaría incurriendo en incumplimiento de lo establecido en la ley, solo con una orden judicial especial se podrá obtener la información personal o privada de las personas de cualquier persona sea este un trabajador o clientes de la empresa pues se debe cumplir el mandato del juez para evitar sanciones o perjuicios legales contempladas dentro de las normas legales existentes.

Por consiguiente, la implementación de sistemas de acceso a la información personal del trabajador deberá tener varios filtros para su autorización o alertas, mejorando los resultados de protección de la información de datos, proporcionando seguridad tanto al trabajador como al empleador, respetando las normas pactadas.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

El problema fundamental que plantea esta investigación es la necesidad de garantizar el respeto al derecho a la intimidad y la protección de los datos personales de los trabajadores que desempeñan sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo.

Con el auge de esta modalidad, especialmente desde la pandemia, se ha evidenciado un incremento en los riesgos relacionados con el acceso no autorizado a información personal, la vigilancia indebida y el uso inadecuado de tecnologías que pueden invadir la privacidad del trabajador.

El propósito de este trabajo es proponer medidas eficaces que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos y derecho a la intimidad en el ámbito del teletrabajo. Se pretende fomentar un entorno laboral digital más justo, respetuoso y legalmente seguro tanto para empleadores como para trabajadores.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las implicaciones legales y organizativas del derecho a la intimidad y la protección de datos personales en el contexto del teletrabajo, a fin de establecer recomendaciones claras para su cumplimiento efectivo.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los principales riesgos relacionados con la privacidad y el tratamiento de datos personales en el teletrabajo.
2. Examinar la normativa vigente en España y la Unión Europea sobre protección de datos aplicable a la modalidad del teletrabajo.
3. Evaluar el nivel de cumplimiento de estas normas por parte de las empresas y los mecanismos de supervisión existentes.
4. Proponer buenas prácticas, herramientas y políticas que permitan garantizar la protección de datos personales y el respeto al derecho a la intimidad de los teletrabajadores.

2. Marco teórico y desarrollo

La presente investigación se basa en la confidencialidad de la información de datos de los trabajadores y que tienen derecho a que se respete su vida privada incluso en el entorno familiar donde muchos teletrabajadores cumplen con su labor, con la llegada de la pandemia y el avance tecnológico abarca un sin número de estrategias sociales, económicas, incluyendo laborales, dando un espacio primordial a nivel mundial la opción del teletrabajo, que conlleva a garantizar que los datos personales serán utilizados únicamente para la relación laboral, y siendo la empresa el custodio de los datos proporcionados y que protegerán frente a accesos no autorizados. (1)

La protección de la información y los datos personales de los teletrabajadores está regulada por diversas normativas que buscan garantizar la privacidad y seguridad en el entorno laboral digital, siendo la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales (LOPDGDD).

Esta ley adaptada al reglamento general de protección de datos (RGPD) de la Unión Europea (E. U.), al ordenamiento jurídico español reconoce derechos digitales específicamente el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales que se utiliza en el ámbito laboral, así como también se reconoce el derecho a la desconexión digital.

La informática en la cual nos encontramos absortos a realizado cambios contundentes en nuestra realidad y actualidad tanto en lo económico como en lo social, causando así un gran impacto a nivel mundial en lo laboral, vinculando a diferentes países con sus culturas, generando más empleo para la sociedad y siendo como beneficiarios tanto el empleador como el trabajador, esta modalidad de empleo ha hecho ver que la sociedad ha ido por delante de los legisladores encontrando por tal razón lagunas jurídicas un claro ejemplo, está la falta de seguridad, protección y confidencialización digital de los datos personales del teletrabajador, fuera de la sede física del empresa y que es utilizada a través de medios informáticos.

La protección de datos personales en el teletrabajo está regulada por leyes que garantizan tanto al trabajador como al empleador respetando la privacidad y la seguridad de datos, el RGPD Reglamento General de Protección de Datos, la Unión Europea 2016/ 679 norma legal que aplica a todas las empresas y organizaciones que tengan datos personales del cliente interno y externo, no solo en España sino en toda la Unión Europea, la información es

transparente con fines legítimos, leales con el consentimiento de los ya mencionados clientes; entregan información de los datos personales con la confianza y celeridad que estarán resguardados y protegidos, ya que son datos sensibles de manera remota, circunstancias en la que el empleador difícilmente no cumpla con los estándares mínimos de seguridad, celeridad y garantista.

Para contener la fuga de información el personal profesional del tema de cada empresa, institución u organización deberá implementar un control adecuado para el teletrabajador, evitando realizar actividades inadecuadas e inseguras de la información de datos adquiridos, la falta de supervisión y de seguridad, evita el manejo de la información confidencial o la utilización de redes no seguras para acceder al sistema de la empresa lo que podría comprometer a la seguridad de la información de datos personales de los teletrabajadores y sus clientes, generar un ambiente seguro, confiable y placido para que se realice su labor diaria generando un buen ambiente laboral para sus trabajadores, que aseveraran su fidelidad hacia la empresa que lo respeta, cumple y protege.

2.1. El teletrabajo concepto y sus inicios.

El teletrabajo es una modalidad laboral en la que se ha contratado a una persona para que realice tareas encomendadas por el empleador, pero fuera del lugar habitual de la empresa u organización, etc., para lo cual es menester utilizar tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como computadoras, internet, teléfonos móviles, videollamadas, redes sociales, entre otros.

La utilización de medios informáticos abre nuevas posibilidades y modalidades de trabajo siendo uno de estas una forma de activar la economía de una empresa, el trabajo a distancia actualmente se encuentra en auge y su avance es agigantado; a llegado a conectar con otros países intercambiando no solo su producto o servicio también se ha intercambiado la cultura, favoreciendo el desarrollo de nuevas empresas con nuevos servicios al importar productos que en otros países no existen, y que incluso ha abierto un campo amplio de diferente contratación siendo el pago de sus haberes por su trabajo realizado un valor mucho menor

que se estaría cobrando versus una mano de obra presencial y en su propio país por un mismo servicio.

Esto ha dado mucha controversia en el ámbito laboral, siendo un beneficio para las empresas ya que es mano de obra barata por ser de otra nación debido a su nivel y su economía, y el costo de vida; el poco desarrollo industrial tecnológico e inversión en el capital humano a dejado a muchos profesionales sin un puesto de trabajo fijo, por lo que estas circunstancias se ha vuelto una de las principales razones para que sean ellos quienes postulen para puestos en el exterior, pues la factibilidad de trabajar a distancia con un mejor sueldo complace o hace que esto sea un beneficio para el empleado sin embargo esto genera que no sean tomadas en cuenta las personas por su propio país que exigen prestar sus servicios profesionales y que sean respetados sus beneficios que le corresponde por ley.

Una de las características del teletrabajo es su flexibilidad horaria y geográfica, permitiendo que el trabajador pueda organizar su tiempo y que este en cualquier lugar pueda realizar su labor satisfactoriamente que esté debe ser respetado por el empleador y cumplido por el trabajador; la tecnología es la herramienta esencial para la comunicación y el acceso a los sistemas y datos personales tanto de la empresa como el trabajador.

El trabajador tiene autonomía al momento de adquirir mayor responsabilidad, y confianza en los acuerdos pactados para el cumplimiento de sus funciones y gestiones en el tiempo pertinente otorgado y estipulado en los acuerdos pactados por las partes sin que se necesario estar en constante vigilancia llegando al extremo de interferir en la vida privada.

Los beneficios que obtiene el trabajador, al realizar este tipo de labor no solo es la reducción de gastos económicos y de tiempo pues se elimina los traslados diarios de su casa al lugar de trabajo y viceversa, el control no es constante teniendo libertad de decisión con responsabilidad para tomarlas según las necesidades de la empresa.

2.1.1. El teletrabajo.

El trabajo o trabajo a distancia que se realiza en España en la actualidad es muy común, esta actividad laboral en un alto porcentaje se lo realiza desde un lugar habitual, que muy

comúnmente es desde casa, sin embargo, esto también puede llevarse a cabo desde espacios como centros de coworking (espacio compartido), incluyendo la modalidad móvil.

Según el Decreto de Ley 10/2021 de 09 de julio, Trabajo a Distancia, estableciendo que el teletrabajo debe tener como característica principal, voluntaria siempre que las partes estén de acuerdo con las cláusulas pactadas dentro del convenio, por lo cual se clasifica en las siguientes modalidades de teletrabajo:

Home office o Teletrabajo desde casa. - como claramente lo especifica el empleado realiza sus labores desde su domicilio personal.

El teletrabajo en telecentro: trata de que el trabajador realice su labor diaria desde un espacio autorizado por la empresa, instituto u organización o un centro de coworking, sin que tenga la necesidad de estar in situs, pudiendo realizar su labor fuera de la oficina central, cumpliendo lo que ambas partes han pactado.

Teletrabajo móvil también conocido como nómada: es aquel trabajador que cumple a cabalidad con su labor desde diferentes ubicaciones es decir que no tiene un lugar fijo.

Teletrabajo híbrido: este trabajador combina su labor a distancia, pero también lo realiza de forma presencial en la oficina y se alterna entre ambos.

Consideraciones necesarias para su cumplimiento:

En ninguna circunstancia se puede obligar al trabajador a que realice este tipo de labor a distancia a si lo estipula la Ley 10/2021 de 9 de julio, ya que existe un convenio o acuerdo en la cual se desprende que este debe ser voluntario y que debe la empresa cubrir los gastos que se generen a consecuencia del teletrabajo, como son la electricidad y el conexión a internet, un teletrabajador tiene los mismo derechos que los trabajadores presenciales. (2)

La empresa, instituto u organización puede controlar el desempeño laboral del trabajador, sin que afecte a su vida privada y siempre que no se violen los derechos del trabajador como el derecho a la intimidad.

A lo largo del crecimiento y desarrollo del teletrabajo o trabajo a distancia existen diferentes tipos de teletrabajo en función de las necesidades de la empresa y del trabajador.

Podemos encontrar los tipos más comunes del teletrabajo que son:

1. Teletrabajo total comprende al trabajador realizarlo el 100% de su labor de forma remota desde cualquier lugar que se encuentre sin necesidad de ir a la empresa, salvo los requerimientos del empleador salvo si así lo amerita.
2. Teletrabajo parcial o híbrido este se refiere a la combinación presencial en la oficina y remota en otro lugar, claro está respetando los acuerdos pactados donde se encuentran los horarios establecidos por el empleador.

El teletrabajo en España tiene sus inicios a finales del siglo XX, aunque su adopción masiva fue más notable en el siglo XXI, a continuación,

El teletrabajo comenzó a tomar forma en España durante los años 90, que fueron sus primeros intentos, la tecnología de la información y las telecomunicaciones, fue un impulso para que empresas pioneras en la informática, la consultoría o las telecomunicaciones a un inicio para esta opción para mejorar la productividad y reducir costos.

Durante estos primeros años, el teletrabajo era aún muy limitado y no estaba reglamentado de forma específica. Las herramientas digitales, como Internet y el correo electrónico, comenzaron a permitir una mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

Durante la década del 2000 y 2010 se aprueban leyes de regulación en España, que incluyen de forma indirecta algunas menciones al teletrabajo, estableciendo ciertas pautas de seguridad de la información para la regularización de los trabajos fuera de las oficinas

Durante esta etapa, el teletrabajo todavía no era una práctica masiva, pero algunas empresas y empleados comenzaron a beneficiarse de sus ventajas, especialmente en sectores con alta carga de trabajo intelectual.

En la década del 2010 al 2020 el uso de internet de banda ancha y el avance de las tecnologías móviles fueron de fácil adaptación en el teletrabajo, sin embargo, su legislación seguía siendo escasa sin la existencia de la protección de la información de datos y mucho menos los derechos de los teletrabajadores quienes son los custodios de dicha información.

Tabla 1. Principales riesgos del teletrabajo en protección de datos.

Riesgo identificado	Descripción breve	Nivel de impacto
Acceso no autorizado a datos personales	Uso de dispositivos inseguros o compartidos	Alto
Monitoreo excesivo del trabajador	Uso de software sin consentimiento informado	Alto
Falta de formación en protección de datos	Desconocimiento de buenas prácticas y obligaciones legales	Medio
Inexistencia de políticas internas claras	Falta de normas específicas en contratos o reglamentos internos	Alto
Uso de redes no seguras	Conexiones Wi-Fi públicas o privadas sin medidas de seguridad	Alto

Tabla 2. Comparativa normativa.

Elemento	Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)	Ley Orgánica 3/2018 (España)
Aplicación	Ámbito europeo	Ámbito nacional español
Consentimiento	Debe ser libre, informado, específico	Se mantiene el criterio del RGPD
Derechos reconocidos	Acceso, rectificación, supresión, oposición	Incluye derechos digitales laborales

Evaluación de impacto	Obligatoria en ciertos casos	Reforzada con criterios de proporcionalidad
Sanciones	Hasta 20 millones de euros o el 4% del volumen global anual	Idénticas al RGPD, gestionadas por la AEPD

Tabla 3. Buenas prácticas empresariales recomendadas.

Práctica recomendada	Objetivo principal	Responsable sugerido
Política de privacidad específica	Informar sobre uso de datos en teletrabajo	Departamento Legal
Formación anual obligatoria	Sensibilizar sobre protección de datos	Recursos Humanos
Evaluaciones periódicas de impacto	Detectar vulnerabilidades y corregirlas	Delegado de Protección
Registro de accesos	Controlar el uso de plataformas digitales	Departamento Informático
Protocolo de desconexión digital	Garantizar descanso fuera del horario laboral	Dirección General

2.1.2. El coworking y su historia.

El coworking es un modelo de trabajo flexible que permite obtener espacios de trabajo compartido, sea este de forma físico o virtual, con el único fin permitir que los profesionales de distintas áreas de estudio desarrollen sus distintas actividades laborales cotidianas. Se caracteriza por su flexibilidad asiéndolo de este un espacio de trabajo con servicio.

Se caracteriza por:

Su espacio es compartido con diferentes microempresas donde pueden realizar su trabajo de forma conjunta, con la factibilidad de que pueden elegir diferentes modalidades de trabajo.

Siempre y cuando era en un escritorio individual hasta una oficina privada siempre y cuando se adapte a su necesidades.

Comunidad:

Se crea y se construye vínculos personales y profesionales que fomentan la interacción y el networking entre si generando un ambiente de colaboración.

Servicios:

Tiene acceso a un abanico de variedad de servicios, acceso a internet, impresión, parqueaderos, salas de reuniones, áreas de descanso, etc.

Beneficios del coworking: uno de los beneficios del coworking es la reducción de costos, ya que su alquiler de oficina incluye mobiliario, servicios de mantenimiento y otros gastos.

Flexibilidad:

Podrán adaptarse a las necesidades del trabajo con el acceso a diferentes espacios para realizar su trabajo cotidiano respetando el horario laboral pactado.

El ambiente de trabajo del coworking es estimulante y motivador, siendo una alternativa atractiva por su oferta de flexibilidad, exequible dentro de un ambiente de trabajo operativo que está dirigido para pequeñas empresas, autónomos, emprendedores, etc. (3)

2.1.3. La Historia del Coworking en España

Nace en España hace aproximadamente hace 20 años, el coworking tal y como lo conocemos abre espacios de una verdadera oportunidad para aquellas personas que desean iniciar su propia empresa, ya sea como emprendedor autónomo o pequeñas empresas que quieran independizarse y busquen un adecuado lugar donde comenzar a crear o explotar sus ideas; el coworking merma una inversión cuantiosa que al obtener un espacio privado adecuado, cómodo con servicios múltiples que permiten su crecimiento y desarrollo por un bajo costo, ya que se comparte dichos servicios que son beneficio para cada uno es menester coordinar con los demás emprendedores para ocupar este espacio

Su Historia surge en los años 90, existe evidencia del alquiler de un espacio en Berlín dentro del Proyecto C-Base siendo este el primer registro del coworking las primeras oficinas en Norte América son aperturada en Nueva York, Estados Unidos. Bernie De Koven, pero empieza a platicar del coworking siendo un lugar de compartir temas de carácter profesional y en especial en el mundo digital.

Los primeros espacios de coworking en España se hablan en la década de los 2000, para el año 2007, los lugares pioneros se establecieron en las grandes ciudades de España como fue Barcelona y Madrid, siendo los primeros espacios de coworking.

El crecimiento significativo del coworking en España ha sido de gran acogida para los emprendedores por sus magnos beneficios para aquellos que optan por un modelo de trabajo flexible.

Conforme pasa el tiempo se ha ido adaptando el tiempo los espacios del coworking su, evolución ha sido gracias a que satisface los requerimientos constantes y cambiantes de los profesionales siendo un plus la oferta de servicios adicionales como sala de reuniones y eventos para todos los gustos y necesidades, desde los especializados en industrias específicas hasta los enfocados en la comunidad y la colaboración, fomentado la creatividad, impactando intercambio de ideas y la conexión entre profesionales.

Impactando o cambiando la forma de trabajar en la actualidad, siendo una revolución a la forma cotidiana de iniciar un proyecto de vida o emprendimiento trabajar.

La influencia del coworking en España crece con las futuras generaciones que se tendrá que adaptar a las nuevas tendencias y necesidades del mercado laboral.

Estadísticamente cerca de 14000 espacios de coworking, solo en España cuenta con alrededor de 1500 espacios y siguen en un crecimiento agigantado, se prevé que el coworking es un espacio que se expande no solo por España sino también por el mundo entero siendo España

Coworking un espacio que se expande en tercer lugar según el ranking mundial que dando tan solo detrás de Estados Unidos. (4)

Índice de Figuras



Figura 1. Jerarquía normativa aplicable el teletrabajo y protección de datos en España.

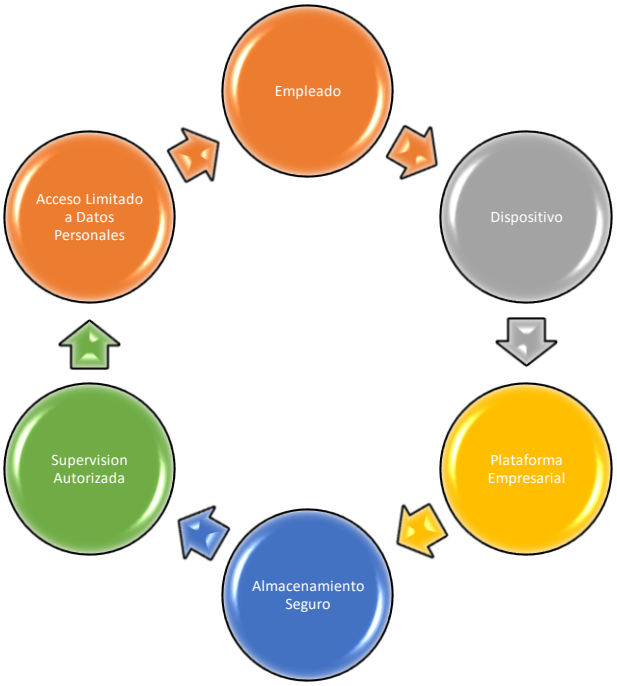


Figura 2. Esquema del flujo de tratamiento de datos personales en teletrabajo.

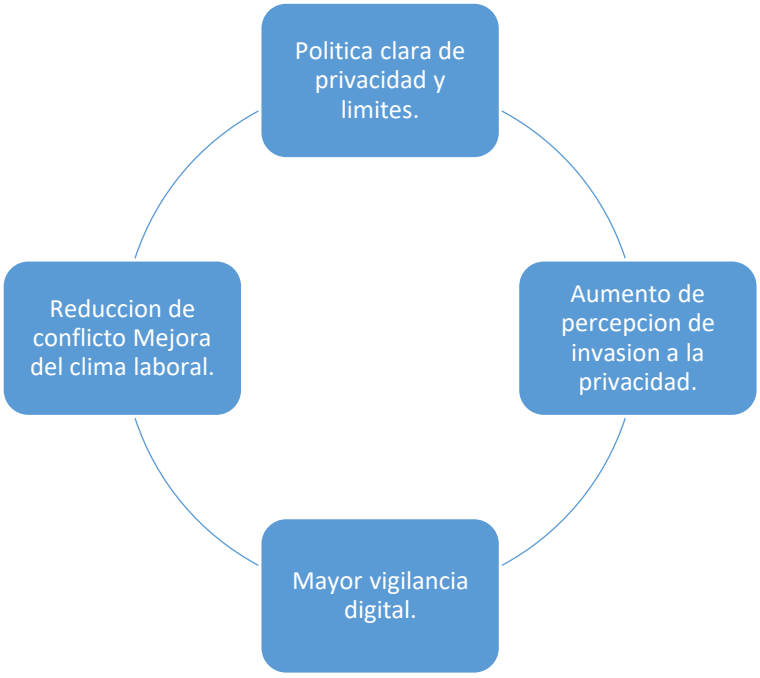


Figura 3. Relación entre vigilancia digital y percepción del trabajador.

2.2. Protección de datos.

La Política de protección de datos está embarcada a las empresas quienes definen de forma específica para el teletrabajador en la cual consta medidas de seguridad, control de acceso y uso adecuado de dispositivos digitales.

La formación sobre protección de datos, el manejo seguro de información, uso de contraseñas y medidas contra riesgos como el phishing (ciberdelincuencia, técnica para usurpar información de datos personales para perjudicarles de manera económica), son una parte fundamental de formación que deben obtener los teletrabajadores de forma obligatoria; la implementación de tecnologías de control, como la gestión remota de dispositivos Mobile Device Management (MDM), en la cual las empresas realizan una evaluación de riesgos, con el fin de dar protección a los datos para garantizar que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los teletrabajadores tienen derecho a desconectarse fuera del horario laboral sin que se les exija responder comunicaciones laborales, garantizando su tiempo de descanso y vida personal, siendo uno de los principales derechos que tienen cada trabajador según el estatuto de trabajo la ley 10/2021, 09 de julio de trabajo a distancia y convenios colectivos ya se han sectoriales o de la empresa; es importante tomar en cuenta los principales derechos y obligaciones de los teletrabajadores que se describe a continuación:

1. Todos tienen derecho a los mismos salario, formación, promoción, bonificaciones, etc.) que tienen como beneficio los trabajadores presenciales, este derecho a la igualdad, No puede existir de ninguna forma de discriminación por trabajar a distancia.
2. Si en el convenio colectivo no se han pactado quien sea el trabajador que cubra los gastos del teletrabajo como el internet, luz, equipo, etc., serán asumidos por la empresa eso es el derecho a la compensación de gastos.
3. Es menester respetar por parte de la empresa el horario laboral por lo cual el trabajador no podrá realizar correos, llamadas, o comunicaciones extemporal es el derecho a la desconexión digital.

4. La vida privada del trabajador es un derecho plasmado en RGPD por la necesidad de la protección del trabajador ante la video vigilancia y control que puede realizar la empresa de manera justificable y con limites, esto es el Derecho a la intimidad y protección de datos.
5. El trabajador tendrá la misma formación profesional que reciben el resto de la nómina presencial esto es el Derecho a recibir formación.
6. Esta modalidad de trabajo a distancia es voluntario y variable que exceptúa al alterarse las condiciones humanas, que son por fuerza mayor como por ejemplo la pandemia este es el Derecho a la reversibilidad. (5)

2.3. Obligaciones de los teletrabajadores

Es indispensable que se cumplan los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo que han sido pactados entre las partes, en la misma debe estar plasmada las condiciones como Horario de trabajo, adquisición y entrega de equipos o herramientas para su utilidad y desempeño en su lugar de trabajo, resarcimiento de gastos que se han generado a consecuencia del teletrabajo como por ejemplo modificaciones en la vivienda, internet, energía eléctrica, líneas telefónicas, etc., esto, dependiendo de las necesidades del cargo, plazos establecidos de posibles cambios a futuro en beneficio de la empresa.

Un acuerdo de teletrabajo debe contener los requisitos mínimos establecidos por la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, teletrabajo, ya que esta norma cumple específicamente la modalidad laboral a distancia. Basados en la ley referida explico en la cual dichos acuerdos deben constar los elementos esenciales de un acuerdo individual de teletrabajo.

El trabajo a distancia o teletrabajo expresa en su artículo 7 la obligatoriedad de formalizarse por escrito el acuerdo llegado de trabajo a distancia sin evadir los mínimos aspectos requeridos dentro de la norma, la empresa proporcionara ordenador, móvil, software, etc., realizando un Inventario de medios y herramientas.

A la existencia de posibles gastos del teletrabajador la empresa cubrirá los gastos y sus compensaciones, la disponibilidad de tiempo del trabajador a distancia o teletrabajador que enmarcará de acuerdo con las reglas de disponibilidad.

De ser el caso el teletrabajador a distancia podrá también distribuir el trabajo presencial a distancia, con las especificaciones de cuantos días o que porcentaje de la jornada se hará en cada modalidad, el centro de trabajo se plasmara de acuerdo a la referencia a la que queda detallado en dicho acuerdo y según adscrito por el trabajador, este podría ser su domicilio u otro lugar convenido entre las partes, aclarando que las circunstancias del lugar de trabajo puede variar según el cargo, ya que existen trabajadores que viajan constantemente sin embargo con la tecnología actual puede conectarse siempre y cuando tenga una buena señal de internet que le permita trabajar con regularidad en cualquier parte del mundo, este gran beneficio del trabajo a distancia o teletrabajo.

También debe estar estipulado dentro del acuerdo la duración de este ya sea temporal o indefinido y plazos de revisión esto significa que luego del tiempo pertinente cumplido del teletrabajo o trabajo a distancia se evaluara la necesidad de la empresa y si esta amerita que continue con su labor a distancia o que lo realice de forma presencial.

El horario de trabajo del trabajador será acorde a las necesidades o requerimientos del puesto de trabajo respetando ante todo la privacidad del trabajador a distancia y de igual forma se respetará las reglas de disponibilidad.

La carga laboral será distribuida entre trabajo presencial y distancia con especificaciones claras de los días o el porcentaje que se realizará en cada jornada laboral o modalidad.

Debe especificarse que centro de trabajo queda adscrito el trabajador esto con el fin de esclarecer el vínculo laboral que tiene con la empresa.

El domicilio u otro lugar que convengan las partes con el fin de realizar el trabajo a distancia o teletrabajo.

Serán los medios de control empresarial que controlen el desempeño laboral del trabajador a distancia o teletrabajador, respetando siempre los derechos fundamentales del empleado, una de las formas del respeto a la privacidad es la protección de datos, esto es basado a lo que dispone la normativa vigente.

Para prevenir los riesgos laborales es menester que se incluya una evaluación del lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

Los requisitos para firmar un acuerdo de trabajo a distancia.

Para firmar un acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo se debe tomar en cuenta como primer punto que este deba ser voluntario, toda vez que se ha llegado a un acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador. Queda totalmente prohibido que las partes puedan imponerlo de forma unilateral con el fin de obtener un beneficio.

Cualquier circunstancia que sea necesario deberá estar plasmada en el acuerdo llegando a pactar desde el inicio la firma del acuerdo laboral y claro está que más adelante también podría firmase

Sin embargo, para evitar inconvenientes a futuro tanto para la empresa como el trabajador se ha recomendado de hacerlo desde el inicio laboral, Se puede pactar desde el inicio de la relación laboral o más adelante.

Una vez que se ha llegado a términos claros de la contratación del trabajador a distancia o teletrabajador, será plasmado en papel para luego proceder a la firma, formalizando por escrito todo lo dialogado, podría darse el caso y se realizaría las firmas en contrato inicial o en un anexo posterior. Es menester aclarar que la ausencia del contrato o acuerdo podría llegar a tener graves consecuencias que incluso sería considerado como infracción por parte de la empresa.

Debe como mínimo obligatorio y respetando la norma en su artículo 7 en la que debe incluir:

Inventario de medios proporcionados, Gastos y forma de compensación, Horario de trabajo y reglas de disponibilidad, Porcentaje y distribución presencial/distancia, Centro de trabajo de referencia.

Lugar donde se realizará el teletrabajo, Duración del acuerdo, Preavisos para reversión, Medios de control de la empresa, Protección de datos, Prevención de riesgos laborales.

Una de las ordenanzas estipuladas y dependiendo, si la representación legal de los trabajadores existe de acuerdo con cada empresa los representantes sindicales o comité de

empresas a quienes se les entregara una copia del acuerdo pactado entre el trabajador a distancia o teletrabajador y la empresa.

El servicio público de empleo estatal (SEPE) también recibirá una copia de dicho acuerdo, que se generará a través del sistema de contratos.

“Dentro de la norma antes de referida implícitamente expresa la necesidad de la evaluación de riesgos que es la que garantiza la seguridad y salud del trabajador esto incluye a los trabajadores a distancia o teletrabajadores, puede incluirse para mayor seguridad el auto diagnostico o la revisión voluntaria del lugar de trabajo sin que esta se ha perjudicial para el empleado y su privacidad.”

Debemos tomar en cuenta importantes aspectos a condición como el trabajador no podrá ser despedido ni sancionado si este se negase a teletrabajar, así mismo, una vez pactado el teletrabajo, es la empresa que cubrirá los gastos generados por esta modalidad que podrían ser luz, internet, equipos, etc.

Las obligaciones establecidas de forma legal por las partes cuyo único fin es garantizar el trabajo a distancia o teletrabajo que cumpla con sus funciones para lo cual han sido contratadas, el teletrabajador, al igual que el trabajador presencial, están sujetos a las normas legales que se han fijado dentro del acuerdo o contrato laboral las cuales están sujetas conforme lo establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia o teletrabajo y otros convenios colectivos aplicables.

2.3.1. **Disponibilidad en el horario pactado.**

La disponibilidad del trabajador debe ser en cumplimiento del horario laboral establecido y ha aceptado entre las partes, con el fin de alcanzar los objetivos que la empresa le ha trazado o que le han asignado.

El cumplimiento del horario establecido y pactado entre las partes con una flexibilidad horaria que en muchos de los casos benefician al trabajador, sin embargo, la disponibilidad total, parcial o incluso de forma desordenada exige que las tareas encomendadas sean cumplidas a cabalidad.

Muchas de las empresas se benefician de los horarios rotativos de las cuales pueden llegar a trabajar incluso de mejor manera ya que no existe una supervisión directa pues se respeta la privacidad del teletrabajador, la protección del derecho a la desconexión digital es esencial para quienes trabajan en esta modalidad.

Dentro de esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se plantea de forma voluntaria la desconexión digital dejando en libre albedrio la decisión de alejarse total o parcialmente del uso de dispositivos electrónicos y plataformas digitales que la empresa les otorgo para que cumplan con su trabajo, así como también la desconexión es con el teléfono móvil, computadoras, redes sociales, correo electrónico, etc., sin que el empleador pueda acceder al trabajador fuera del horario laboral o durante un periodo determinado.

Esto se realiza con el fin de establecer vínculos familiares sin que sea interrumpido por cuestiones laborales, es una práctica que promueve el bienestar personal y familiar.

Los Beneficios de la desconexión digital se dan al mejorar la salud mental ya que se ha comprobado que reduce el estrés, la ansiedad, la fatiga mental por el uso y el abuso de la tecnología.

Al detener la pantalla por las noches antes de pernotar mejora la calidad del sueño favoreciéndole un descanso profundo y agradable.

La calidad de tiempo a nuestros seres queridos fomenta las relaciones personales y permite una vida llevadera, armónica con nuestros familiares.

Para la concentración y productividad es menester evitar distracciones de las diferentes aplicaciones digitales que existen en la actualidad, de esa manera mejora la calidad de trabajo y las tareas que se encomienda ya que no hay distracción alguna, desarrollando una mayor conciencia de la atención plena en otras palabras el goce del momento presente.

El uso excesivo de las redes sociales se ha vuelto una adicción a la tecnología por o que la desconexión reduce la dependencia ayudando a prevenir que se vuelva una adicción. En muchos casos las personas se aíslan sintiéndose más segura al estar conectada en la tecnología, perdiendo en su totalidad la esencia humana y su entorno social o profesional.

Conlleva una gran dificultad para realizar su labor, su trabajo o impide que se concentre para estudiar, si bien es cierto que la tecnología ha sido beneficiosa para el empleo o estudios y que dependen del uso constante y que si se llegara a desconectarse esta podría afectar su comunicación y rendimiento, por eso el desacierto el inconveniente que se tendría sobre la desconexión digital.

En cuestiones laborales se llega a perder oportunidades empresariales, laborables, educativas, etc., que son importantes dentro de la industria económica ya que en la actualidad son las redes sociales que mantienen en constante comunicación de información que pasa en el mundo, ya sea político, económico, social, cultural, etc.

Sin embargo, existen personas que temen perder alguna clase de información como noticia mensajes eventos importantes esto se lo llama la sensación "FOMO" miedo a perderse algo.

Difícilmente se puede mantener la desconexión digital ya que en nuestra actualidad es la tecnología digital en el mundo hiperconectado, nuestro entorno laboral exige la conexión digital para trabajar, sin embargo, se deja en claro el respeto familiar de un teletrabajador.

“Muchas personas experimentan ansiedad al pensar que se están perdiendo noticias, eventos o mensajes importantes.” (6 págs. 1841-1848)

2.3.2. **Cooperación en prevenir y erradicar los riesgos laborales.**

Es indispensable que el trabajador otorgue autorización a los funcionarios para que puedan realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo desde su casa.

La cooperación en la prevención de riesgos laborales es obligatoria también para el trabajador que conlleva a realizar evaluaciones de las condiciones del puesto de trabajo en el domicilio con la conclusión que la empresa está cumpliendo con las mínimas medidas de seguridad y armonía que se han indicado por el departamento del servicio de prevención quienes están a cargo de comunicar cualquier novedad de incumplimiento que afecte la salud física o mental del trabajador

2.3.3. **Utilizar de manera adecuada los medios tecnológicos.**

El uso adecuado de la información de los medios informáticos o datos que la empresa ha facilitado para realizar su labor deben ser estrictamente utilizados para fines laborales salvo disposición requerida por un superior.

La utilización adecuada de los medios tecnológicos que la empresa a proporcionado para el cumplimiento de las labores por las que fueron contratados, la utilización de los equipos redes y equipos aplicaciones y software son de exclusividad para el uso neto de fines laborales se prohíbe cualquier uso personal no autorizado ya que puede poner en riesgo la seguridad de la información de los datos que la empresa tiene a cargo.

El trabajador a distancia o teletrabajador de ninguna manera podrá conectarse a redes desconocidas que son inseguras así mismo la utilización de contraseñas débiles para el almacenamiento de datos sensibles fuera de los entornos autorizados, más que una obligatoriedad es un valor moral que el teletrabajador o trabajador a distancia se obliga a mantener la confidencialidad de la información de la cual tienen acceso.

En el artículo 5 del estatuto de los trabajadores se encuentra dilucido la obligatoriedad de obrar de buena fe contractual, siendo más enérgicos o relevantes hacia los entornos digitales, el acceso a base de datos, archivos o sistemas corporativos compartidos puede llegar a exponer datos de carácter personal empresarial o sensible.

2.4. Excepciones.

No es considerado como teletrabajo o trabajo a distancia cuando este es inferior al 30% de jornada en la semana y dentro de los 3 meses, así lo establece la Ley 10/2021 del trabajo a distancia.

En la pandemia COVID-19 situación casual y de fuerza mayor se aplican normas especiales por considerarse como una excepción.

Tomando en cuenta la normativa legal Ley 10/2021 que establece que no todo trabajo realizado fuera de la matriz o institución se le considerara teletrabajo o trabajo a distancia, ya que se deberá tomar en consideración aquella actividad que realice de forma ocasional que obtenga un treinta por ciento de la jornada semanal y que esta se encuentre durante un periodo de tres meses.

En estos casos no es obligatorio realizar un acuerdo de trabajo o contrato laboral para formalizarlo, ni tampoco se aplicará las disposiciones específicas de la ley prenombrada durante la pandemia COVID 2019 también existió una excepción con la cual el teletrabajo o trabajo a distancia fue implantado de forma forzosa o transitoria ya que nos encontrábamos, en razones de salud pública que genera por fuerza mayor resguardar a la persona evitando la enfermedad mortal.

Es de conocimiento general que durante esa época se aplicaron normas especiales y específicas como lo es el real decreto de ley 28/2020 en la que consta la flexibilidad de ciertos requisitos formales y las obligaciones de las partes.

Existen algunas actividades laborales que no pueden ser o realizarse de forma digital o a través de la tecnología siendo incompatibles en el teletrabajo o trabajo a distancia, esto ocurre cuando son trabajos como por ejemplo el sector industrial, sanitario, agrícola de hostería de servicios presenciales, etc.

Una excepción objetiva: no se considerará teletrabajo aquella actividad que se realice de forma ocasional o inferior al 30% de la jornada semanal, durante un periodo de referencia de tres meses. En esos casos, no será obligatorio formalizar un acuerdo de trabajo a distancia, ni se aplicarán las disposiciones específicas de dicha ley.

Una de las excepciones más significativas fue durante el tiempo de la pandemia del COVID 2019, fue un estado de alarma de emergencia sanitaria que puso en cuarentena no solo a una nación, sino que también a todo el mundo.

Causas suficientes para generar el caos en muchas empresas que fueron afectadas de manera directa, poniendo en riesgo la economía, la complejidad de la enfermedad mortal hizo que se implante el teletrabajo o trabajo a distancia, es de conocimiento

general que fue realizado de una forma forzosa con intenciones de que esta modalidad fuera transitoria por ser de fuerza mayor al tratarse de la salud, salvando vidas evitando más contagios y para salvar la economía se consideró que esta modalidad seria aplicada de forma inmediata y transitoria, ya que esta tendría un periodo duradero dentro del tiempo pertinente que se encontrara una cura o vacuna para combatirla.

Por consiguiente y para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, obligatoriamente el gobierno y las entidades de control laboral aplican normativas especiales siendo el primordial el real decreto de ley 28/2020 de trabajo a distancia en la que consta requisitos formales y obligaciones de las partes siendo más flexibles por la situación que atravesó el mundo entero.

Sin embargo, debo dejar en claro que existe diferentes formas de trabajo que no aplican a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, lo podemos encontrar en el sector industrial, sanitario, agrícola, hotelería o servicios presenciales. Por lo que se considera por estas causas son considerados como una actividad netamente física y obviamente imposible tratar de incluirlas dentro del modo laboral a distancia o teletrabajo salvo que sea administrativo.

Con todo lo expuesto las excepciones nos facilita de una mejor manera delimitar de forma precisa la aplicación del teletrabajo o trabajo a distancia, es por eso por lo que es menester que tanto las normas legales y las obligaciones sean inherentes.

Por lo cual se crea un marco jurídico conciso, claro con el fin de evitar abusos de ambas partes y garantizar la protección de los derechos tanto al empleador como al trabajador (7)

2.5. El impulso definitivo debido a la pandemia.

En el año 2020 se sufre un cambio radical a nivel mundial como consecuencia de la pandemia del COVID 19 que adopta, el trabajo a distancia de manera masiva y urgente, para muchas empresas que se obligaron a tener esta opción de trabajo lo que les permitió descubrir las ventajas, desafíos y desventajas del teletrabajo.

En mayo de 2020, el Gobierno español aprobó el Real Decreto-ley 28/2020 sobre trabajo a distancia, el cual estableció un marco legal para regular el teletrabajo en el país. Este decreto incluyó aspectos como la voluntariedad del teletrabajo, la dotación de medios y equipos por parte de la empresa, la compensación de los gastos relacionados con el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital, sin embargo, no se garantiza la seguridad y confidencialidad de la información de datos. “Esta pandemia desafía la idea misma de lealtad al trabajo” así lo cita el profesor de economía Nicholas Bloom en la universidad de Stanford.

2.5.1. Postpandemia:

El teletrabajo en España ha evolución significativamente tras la pandemia del COVID 19 y logra obtener fuerza laboral como una modalidad de trabajo establecido, con especificaciones claras para los diferentes sectores, ubicación, capacidad empresarial.

2.5.1.1. Datos actuales.

Dentro de la investigación realizada a arrojado varios resultados de distintos diarios digitales que circulan en el internet, ciber espacio, realizando las siguientes publicaciones de estadísticas que reflejan sobre el teletrabajo postpandemia que a continuación cito: En 2024, aproximadamente el 15,4% de la población trabajadora en España utilizó el teletrabajo, acercándose al promedio europeo del 22,6%. Sin embargo, sigue estando por debajo de países líderes como Países Bajos (52%) o Suecia (45,6%). (8)

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), al cierre de 2024, 3,19 millones de ocupados desempeñaban sus tareas desde su domicilio, ya sea de forma habitual u ocasional, lo que representa un 14,6% del total de ocupados. El modelo híbrido, que combina trabajo en la oficina y a distancia, es el más habitual en el 52% de las empresas, mientras que el 34% ha reducido o eliminado el teletrabajo en el último año. (9)

2.5.1.2. Diferencias por sector y capacidad de la empresa.

Infobae.com página digital a publicado manifestando asertivamente que las empresas grandes son quienes ofrecen más trabajo a distancia siendo casi un 80% que tienen contratos de teletrabajo mientras que tan solo es el 32% de las medianas empresas contratan esta modalidad de trabajo y que por ultimo las microempresas lo hacen en 20%. Las empresas lideres como la información y las comunicaciones mantienen esta modalidad de teletrabajo de tres a dos días a la semana según la necesidad de la empresa, no obstante, el sector como la construcción, la industria alimenticia y los servicios hoteleros, Airbnb, etc., no han tenido un buen acogimiento a esta modalidad de trabajo por circunstancias propias del giro de negocio. (10)

2.5.1.3. Comparativa internacional postpandemia.

A pesar de que el teletrabajo ha sido un gran beneficio para el empresario y el trabajador aún se encuentran debajo de la media de la Unión Europea; en la publicación por medios electrónicos cadenaser.com es que se ubica que el trabajo a distancia en España ocupa el puesto 14 entre los 20 principales países del continente Europeo. (11)

2.5.1.4. Aspectos legales y derechos laborales.

El crecimiento del teletrabajo a marcado nuevos rumbos legales en protección de los empresarios y trabajadores elaborando nuevas normas legales que establecen seguridad de datos, el Tribunal Supremo su dictamen a favorecido a los trabajadores a distancia para que

por ningún motivo puedan los empleadores obligar a sus trabajadores a distancia para que utilicen su correo electrónico personal con fines empresariales para la compañía que trabajan ejecutando labores, tareas laborales; esta sentencia a fortalecido las garantías que tienen por derecho constitucional de un teletrabajador. (12)

La normativa sobre teletrabajo establece su voluntariedad entre ambas partes pactando acuerdos por con los representantes de los trabajadores, con acuerdos que se apegan a la ley y a la necesidad empresarial.

2.5.1.5. Perspectivas futuras.

En la actualidad la modalidad a distancia ha sido un beneficio en especial para las mujeres que deben trabajar y mantener su hogar en el cuidado de sus hijos, así como también son las generaciones de jóvenes estudiantes que buscan una estabilidad económica, un horario adecuado para poder estudiar y trabajar a pesar de estos positivos beneficios para el teletrabajador muchas de las empresas han reducido el trabajo a distancia.

En conclusión, el teletrabajo en España se ha consolidado como una modalidad laboral sostenible y que ha abierto nuevas puertas de modalidad como es la hibrida, no solo ha fortalecido en épocas de pandemia, sino que también su crecimiento agigantado y acogida por trabajadores y empresas ha sido positiva. (13)

2.5.2. Consolidación y flexibilidad:

Luego de la pandemia, muchas empresas decidieron mantener el teletrabajo como una opción flexible para sus empleados, con modelos híbridos que combinan trabajo presencial y remoto.

El teletrabajo sigue siendo una opción atractiva para muchos trabajadores, y aunque su implantación varía según el sector, se ha consolidado como una parte importante del panorama laboral en España.

El teletrabajo inicia en los años 90, se regulariza en la década de 2010 para impulsarse en el año 2020, con la pandemia aceleró las normas legales para un funcionamiento adecuado y

claro; en la actualidad sigue evolucionando, manteniéndose como una modalidad laboral flexible.

2.5.3. Condiciones, Derechos y Obligaciones en el teletrabajo.

La relación laboral en el teletrabajo está enraizada a las condiciones, derechos y obligaciones que se encuentran establecidas entre el trabajador y la empresa, precautelando la información de los datos cuando este realiza su labor desde un lugar distante a las instalaciones de la empresa.

El teletrabajo, es una modalidad que debe ser regulado de manera específica para asegurando el sigilo de la información confidencial que se les ha otorgado para que realicen su labor en cumplimiento a las necesidades de la empresa en las que estén definidos los derechos y obligaciones en el teletrabajo como es la voluntariedad y el acuerdo mutuo ya que este debe ser de forma voluntaria para que se firme un acuerdo entre las partes con las especificaciones precisas, los horarios establecidos que serán coordinados entre las partes así como su control de jornada que no excedan las horas de trabajo permitidas por la ley, estableciendo el funcionamiento previo de los equipos y herramientas otorgadas por la empresa así como ordenadores, software, redes, con un sistema de control y seguridad para acceder a la información de datos, garantizando el mantenimiento permanente y soporte a los sistemas que guardan la información de datos confidenciales con el fin de que el teletrabajador realice sus tareas para las que fue contratado. (14)

2.5.4. ¿Qué es el Derecho a la desconexión digital?

La intimidad, el descanso es un derecho de protección a la vida personal de los trabajadores a distancia o teletrabajadores el derecho a la desconexión digital garantiza la protección de la intimidad de un trabajador, ya que no debe responder a comunicaciones sean estas por teléfono, mensajes, correos electrónicos o reuniones que estén fuera del horario establecido.

Parte de la razón al estar expuestos por su trabajo en su hogar siendo más vulnerables para que puedan realizar trabajos extemporáneos y abusivos sin respetar el hogar o el tiempo de descanso que es menester para cualquier persona que ha cumplido a cabalidad con su horario de trabajo podríamos decir que existe un abuso de poder que genera malestar e inseguridad de trabajar a distancia ya que no se cumplen los acuerdos llegados por ambas partes tal como lo manda la Constitución Española (Constitución Española, 1978) [5] en su artículo 18 literal 1, que dice:

"1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia Imagen". (15)

Aplica a todo tipo de trabajadores este derecho a la desconexión digital abarca tanto a los empleados presenciales como a los que teletrabajan a distancia o teletrabajan.

Una de las obligaciones de las empresas es establecer varias políticas internas para la desconexión digital, desarrollar acciones empáticas y en promejoras del ambiente laboral, consultando con los trabajadores o sus representantes para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

Una de las consecuencias por no respetar el derecho a la desconexión digital es considerado como una infracción grave y podría llevar a sanciones pecuniarias para la empresa.

En tratar de mejorar el ambiente laboral para el trabajador se aplica los Beneficios de la desconexión digital para obtener un equilibrio entre su vida personal y profesional. (16)

2.5.5. Seguridad Laboral

Es responsabilidad de la empresa garantizar también la información confidencial del trabajador y que estas sean seguras en protección de su bienestar e intimidad, pues esta tampoco puede ser divulgada sin autorización previa.

Es indispensable que el empleador realice periódicamente un análisis informático sobre el acceso a la información de la base de datos del cliente interno como del cliente externo, de esta forma se constata y se garantiza las normativas legales pactadas, la seguridad y bienestar de los usuarios.

3. Derechos y obligaciones del trabajador en el teletrabajo

3.1. Derechos del trabajador

Es derecho del teletrabajador desconectarse completamente luego de su jornada laboral, respetando los horarios establecidos sin ser interrumpido el derecho a la intimidad familiar y personal; también tiene derecho a que toda información personal que haya sido entregado o puesto en conocimiento a la empresa sea confidencial y con estricto acceso, al obtener un autorización previa del trabajador, para que sea de su utilidad , para que de ser necesario sea divulgada, únicamente para fines pertinentes laborales.

Tienen derecho a la retribución a los derechos sociales, derecho a la reversibilidad, es decir que puede volver a trabajar de forma presencial y viceversa, este debe de estar plantado en el servicio, o mejor dicho como dice el sociólogo Manuel Seguridad Laboral

Es responsabilidad de la empresa garantizar también la información confidencial del trabajador y que estas sean seguras en protección de su bienestar e intimidad, pues esta tampoco puede ser divulgada sin autorización previa.

Es indispensable que el empleador realice periódicamente un análisis informático sobre el acceso a la información de la base de datos del cliente interno como del cliente externo, de esta forma se constata y se garantiza las normativas legales pactadas, la seguridad y bienestar de los usuarios.

Tienen derecho a la promoción profesional, a la protección frente al acoso laboral, la protección de datos e información personal, que es derecho a la intimidad respetando la privacidad familiar, derecho a ser partícipes en la participación y representación sindical, es decir que no pueden ser estos derechos modificados o disminuido, en razón que sea a distancia.

3.2. Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador debe respetar los acuerdos pactados, debe cumplir su jornada laboral y estar disponibles las horas laborables, hacer el uso adecuado de las herramientas, medios

informáticos que la empresa le ha proporcionado así como custodiar la información y datos personales que maneja la empresa de los clientes, protegiendo la información frente a accesos no autorizados, cumpliendo las políticas de seguridad y privacidad han sido establecidas, deben facilitar la información en su lugar de trabajo; debe cumplir con la orden políticas internas como el cliente políticas de seguridad, desconexión digital; someterse a las evaluaciones y control de rendimiento; está obligado a llevar , está obligado, a reuniones virtuales o mantenerse en constante comunicación con los superiores y equipo de trabajo.

3.3. Confidencialidad y protección de datos

El teletrabajo, debe mantener la confidencialidad y la información de datos personales a la cual tienen acceso, las organizaciones deben implementar controles de acceso y medidas de seguridad digital

El teletrabajador debe respetar las normativas de la información de datos, las empresas deben asegurarse de que el trabajador mantenga la confidencialidad de la información a la que tiene acceso, implementando medidas de seguridad digital y controles de acceso. Esto es la información tanto de los trabajadores, garantizando que esta no se vea comprometida.

4. Sigilo de la información

4.1.1. Implicaciones del sigilo o deber de confidencialidad.

Toda empresa garantiza a cada uno de sus trabajadores que presta sus servicios al empleador es esencial u obligatoriedad el sigilo o deber de confidencialidad de no divulgar información personal sensible, privada o reservada que tiene acceso.

Los avances de la tecnología hace que sea más complejo el cumplimiento de las normas legales y acuerdos laborales, poniendo en riesgo a la protección de los derechos fundamentales como lo establece el artículo 18.4 de la constitución española es el derecho a la intimidad y el honor en sí mismo, el uso ilegítimo de los datos personales es una agresión a la dignidad de la

persona así lo refiere STC (Tribunal Constitucional, 2000) [8] 292/2000, la cual garantiza que los datos personales no pueden ser exhibidos de ninguna manera exceptuando los autorizados por la ley; proteger constantemente frente a los accesos no autorizados o a terceras personas que pueden incurrir en negligencias perjudicando a los trabajadores como a la empresa para lo cual se ha visto en la obligatoriedad de que este deber de guarda y custodio de la información deba mantenerse incluso después de finalizar la relación laboral o profesional.

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), Jefatura del Estado BOE núm. 298 pág. 8, de 14 de diciembre de 1999 Referencia: BOE-A-1999-23750 contempla en el artículo 10 el deber de secreto profesional en el que se dispone que «El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de estos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable de este».

Así, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado en su Sentencia núm. 361 dictada con fecha 19/07/01 que: “El deber de guardar secreto del artículo 10 queda definido por el carácter personal del dato integrado en el fichero, de cuyo secreto sólo tiene facultad de disposición el sujeto afectado, pues no en vano el derecho a la intimidad es un derecho individual y no colectivo. Por ello es igualmente ilícita la comunicación a cualquier tercero, con independencia de la relación que mantenga con él la persona a que se refiera la información (…)”. (17)

4.1.2. Derecho a la intimidad.

Todos los trabajadores y teletrabajadores tienen derecho al respeto de su vida privada, personal y familiar incluso en el entorno del trabajo en su artículo 12 en la declaración universal de derechos humanos indica que: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”. (AFD, 2016 (XXXII), pp. 409-430, ISSN: 0518-0872) esto significa que el derecho a la

intimidad no solo protege la vida familiar del trabajador, también protege la de su familia y la de terceros, según lo establecido en la jurisprudencia, la intromisión no autorizada implica que las terceras personas deben abstenerse a divulgar información de índole personal; el acceso del trabajador mantiene con el vínculo sistemático permite que los sistemas o aplicaciones con las que la empresas cuentan accedan a diferentes dispositivos donde podrían existir cartas, correos electrónicos, mensajes en redes sociales, chats, fotografías, videos, información de los estados de salud física, psicológica; que son aspectos de la vida propia a las cuales no se debe tener acceso sin autorización previa en España el derecho a la intimidad es de índole privado pues protege el grupo familiar de cada individuo la constitución española garantiza la inviolabilidad de la vida personal y personal en su artículo 18 de la constitución española cito: “

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”

La esfera íntima o Intimsphäre hace referencia a lo más secreto de la persona con sus acciones y decisiones más íntimas, Privatsphäre cuyo significado esfera privada, en la cual no solo existe la intimidad personal y familiar de su vida y que para ello requiere que esté asegurada y protegida frente a terceros; Individualsphäre esta esfera individual está constituida por otros aspectos de la vida pública el honor, la imagen personal, en sí refleja la personalidad del trabajador, siendo más compleja la realidad a lo que llamamos intimidad; así lo ha expuesto. (18 pág. 386)

El ámbito laboral donde desarrolla el trabajador realizando sus funciones siendo este su espacio donde ejerce con libertad más íntima al margen de las convenciones sociales es decir que dentro de las horas laborales o cuando esté en cumplimiento de su función según las normas constitucionales son consideradas en concreto como su lugar de trabajo garantizando siempre su intimidad a la privacidad, así lo manifiesta: STC (Tribunal Constitucional, 2000) [8] 10/2002, de 17 de enero o el domicilio empresarial de las personas jurídicas, aunque en

algunos de estos casos con ciertas cortapisas derivadas de las propias características del alojamiento. En cambio, no tendrán la consideración de domicilio, las celdas de los reclusos en los centros penitenciarios.

4.1.3. Límites a la vigilancia laboral.

La supervisión por el empleador al trabajador debe ser sin invadir la intimidad en causa justificada y con antelación.

En el punto del teletrabajador no puede de ninguna forma grabar el entorno personal del trabajador o exigir acceso continuo sin consentimiento, la vigilancia laboral debe de estar definidos por ambas partes manteniendo el equilibrio entre el empleador y los derechos fundamentales del trabajador en especial el derecho a la intimidad, dignidad, protección de datos personales.

La vigilancia debe ser una respuesta a una necesidad por parte del empleador para el control del cumplimiento de obligaciones laborales, prevención de delitos, pero siempre manteniendo la seguridad en el trabajo sin que la vigía sea por curiosidad o exceso de control, es decir que exista métodos menos intrusivos, así como también entregará información del trabajador en caso de investigaciones de delitos y con una orden judicial.

La protección de datos personales se encuentra plasmado en el RGPD, LOPD que se maneja alrededor de varios países hispanos.

En ningún caso la vigilancia será utilizada con fines discriminatorios o de forma de presión o acoso sobre los trabajadores.

Las normas legales que regulan en España para los límites de la vigilancia son:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- La Constitución Española (Constitución Española, 1978) [5] (derechos fundamentales).
- La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la UE.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, y sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2017) [7]); sin embargo, la constitución señala tres situaciones para acceder al domicilio:

a) Consentimiento del titular.
b) Resolución judicial.
c) Flagrante.

Según el art. 21.3 L.O. 1/1992, de 21 de febrero, sobre protección de la seguridad ciudadana.

El empleador debe garantizar que los datos del trabajador sean utilizados de forma segura, legal y justa, los datos que se recogen deberán ser en relación explícitamente a lo laboral y de la misma forma los trabajadores podrán ser informados sobre aquellos datos que se recogen para quien los usara por cuanto tiempo se conservaran, el trabajador también tiene derecho a rectificar, cancelar u oponerse al uso de datos personales, estos derechos están en el ARCO se refieren a los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición relacionados con la protección de datos personales. Está relacionado con la protección de datos personales, permitiendo controlar el uso de información personal. (19)

4.1.4. Particularidades del teletrabajo

El teletrabajo en el caso específico aplica la desconexión digital, que consiste en que el empleador no puede exigir disponibilidad fuera del horario laboral. Deben ser propicios y justificadas las herramientas de monitoreo como, software de productividad.

Cualquier sistema de videovigilancia o control debe ser notificado con claridad al trabajador, solicitando un consentimiento informado. El sigilo implica que el trabajador: No puede divulgar a terceros información personal o sensible a la que tenga acceso en su trabajo.

En el contexto del teletrabajo en España, el sigilo implica que el trabajador debe mantener la confidencialidad de la información a la que accede durante su actividad laboral, especialmente cuando se realiza desde su domicilio. Este deber está respaldado por diversas normativas y principios legales.

4.1.5. Fundamento legal y normativo.

El Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador debe cumplir sus obligaciones con buena fe y diligencia, incluyendo la obligación de confidencialidad, así también lo especifica el Artículo 20.3b en la cual permite al empleador verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, respetando y considerando privacidad. En el teletrabajo, la necesidad de proteger la información manejada desde entornos no controlados como el hogar del trabajador son regulados por acuerdos entre las partes o con los sindicatos. (20)

En concordancia con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que exigía que las empresas adopten medidas para garantizar la protección de datos personales y la seguridad de la información en el teletrabajo. Esto incluye las políticas de seguridad informática y la formación de los trabajadores y su uso adecuado de las herramientas digitales.

4.1.6. Obligaciones del teletrabajador.

Los teletrabajadores están sujetos a:

- Guarda y custodia la información confidencial a la que acceden.
- Utilizar dispositivos y redes seguras, evitando conexiones no protegidas.
- Almacenar datos únicamente en los espacios habilitados y autorizados por la empresa, como servidores o plataformas en la nube corporativas.
- Notificar inmediatamente cualquier incumplimiento a la norma de seguridad que pueda comprometer la confidencialidad de la información.
- Evitando acceso no autorizado, la pérdida de datos y el uso indebido de la información confidencial.

4.1.7. Consecuencias del incumplimiento.

Su incumplimiento puede acarrear varias sanciones disciplinarias, que, según la gravedad del caso, pueden incluir desde amonestaciones hasta el despido.

La empresa ha adoptado medidas de control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre respetando los derechos del trabajador a su privacidad y la de su familia, del espacio que los rodea o de no ser intimidados o acosados.

El teletrabajo en España implica una responsabilidad compartida entre empleador y empleado para garantizar la protección de la información confidencial, respetando el espacio personal del trabajador acogiendo las normativas vigentes y adoptando prácticas que aseguren la seguridad a tutela de los datos personales.

4.1.8. Responsabilidad del empleador.

El empleador debe garantizar la protección de datos personales del trabajador debe establecer los protocolos y las normas claras del uso de protección de datos en el teletrabajo, así como el derecho a la intimidad así lo manifiesta el En el Código Penal de 1995 (L.O.10/1995, de 23 de noviembre) tienen cabida la tipificación de la interceptación de comunicaciones por parte de particulares, personas físicas (art. 197) o jurídicas (art. 200), citándose expresamente no sólo las postales y las telefónicas, sino también el correo electrónico. Mención aparte merece la intervención efectuada por funcionario público o agente sin las garantías constitucionales o legales, variando la pena dependiendo de si ha divulgado o no los hechos. (art. 536 Código penal) (STS 2ª de 22 de marzo de 2001).

Los trabajos desarrollados por el teletrabajador se realizan fuera de la empresa; y la otra opción es que se realiza a través de la utilización de medios informáticos, el lugar donde se procede con lo encomendado al teletrabajador se puede realizar, ya sea en el domicilio del trabajador, en un centro vecinal o telecentro, en el centro de trabajo comunitario, el teletrabajo móvil, modalidades que el trabajador y el empleador tiene ventajas y desventajas que son plasmadas en la doctrina.

Se encuentra regulado en el artículo (13) del Estatuto de los Trabajadores (ET), se considera como "contrato de trabajo a domicilio el que realiza su actividad laboral en el domicilio del trabajador y que este es de libre elección, sin vigilancia del empresario". la similitud existente

entre el teletrabajo fuera de la sede física de la empresa y el trabajo realizado en lo referente al trabajo a domicilio, lo que no habría inconveniente alguno en calificar a uno de especie y a otro de género, ya que ambos son contratos laborales que se desempeñan fuera de la empresa, y que en el contrato de trabajo a domicilio no refiriera a los instrumentos utilizados para el cumplimiento de su labor y tienen cabida a los medios informáticos , siendo así la segunda característica del teletrabajo.

Ambas figuras delimitadoras del Derecho del Trabajo, específica como la voluntariedad es decir que el teletrabajador presta sus servicios de este modo porque así lo ha querido; la ajenidad que existen problemas delimitadores por cuanto muchos teletrabajadores realizan esta actividad de manera autónoma es decir que se someten a contratos civiles de arrendamientos de servicio, siempre y cuando los beneficios del trabajo se atribuyen al empresario, y compense al trabajador con un salario o remuneración, estaríamos hablando de un contrato de trabajo.

El elemento discordante, que determina la inclusión o exclusión del teletrabajo en la figura del trabajo a domicilio, es el que hace referencia a que dicho trabajo se realizará sin vigilancia del empresario.

Para esclarecer el porqué de la dependencia que debilitada a la que se hace referencia; en términos de generalidad que aparece en el apartado 1 del artículo 1 del Estatuto de los trabajadores: se denomina empleador o empresario aquel que se ha dado paso tras una dependencia rígida siendo sometido a las órdenes e instrucciones del empresario quien regula las relaciones entre el jefe y el obrero. Siendo obvio que tiene cabida aquella dependencia debilitada, al existir una sumisión a la esfera de la producción empresarial, por cuanto será el empleador quien asigne y distribuya el trabajo, instruyendo al trabajador para su realización y controlándolo finalmente, pero respetando la privacidad del teletrabajador.

No existe una vigilancia directa e inmediata del empresario sobre el desarrollo del trabajo que es llevada a cabo por el trabajador y que presta sus servicios en su domicilio o en el lugar libremente elegido, siendo participe el empleador de vigilancia al inicio y al final de la actividad, pero esta no es durante el tiempo laboral siendo un control diferido sobre la prestación laboral.

La dependencia con relación al laboral dentro del domicilio es real, puesto que el trabajador queda sometido y controlado de las instrucciones del empresario al inicio de la prestación del servicio, dicho control se llevará a cabo sobre los productos, o trabajos encomendados y que han sido elaborado por el trabajador a domicilio tal y como aparece recogido en el artículo 13 del ET, y en caso contrario no merecería tal calificativo, en tanto esta modalidad está pensada para aquellos trabajos manufactureros y que se ejecutan en el sector textil, del calzado, trabajos artesanos, etc.

4.1.9. Contrato de trabajo

A consecuencia de las tecnologías de la comunicación e información se pone en conocimiento el "contrato de trabajo internacional", El teletrabajo, rompe con los métodos tradicionales de organización del trabajo siendo el trabajador que presta sus servicios para una actividad laboral con una permanente conexión física entre el empleador y con el resto de trabajadores, está en auge; cuenta con varios beneficios para el trabajador y siendo este voluntario para lo cual se realizaría "contrato de trabajo internacional", es decir, "que es un contrato referido a un servicio por cuenta ajena bajo la tutela y dirección de otro a cambio de una remuneración", ya que este es voluntario, dependiente y por cuenta ajena".

Los constantes avances de la informática han generado distintos puestos de trabajo y con la posibilidad de que sean distintos trabajadores y con residencia en Alemania o Brasil y que estos presten servicios para una empresa que tenga su sede en Madrid.

Las tecnologías de la información y de la comunicación no solo acercan a los pueblos, también a compartir más tiempo con la familia y ello hace posible la existencia de un teletrabajo, pues presta los servicios a un país distinto del de la empresa matriz.

4.1.10. Otros beneficios

La transparencia salarial también emerge como una demanda relevante. El 55% de los empleados considera que las empresas deberían compartir internamente la información

sobre los salarios y un 79% cree que las ofertas de empleo deberían incluir el rango salarial. Esta exigencia es aún más marcada entre los jóvenes de entre 25 y 34 años (83%) y los trabajadores del sector de la hostelería (90%).

Se ha elaborado una encuesta del trabajador en España. Se trata de una persona de mediana edad (entre 35 y 54 años), con hijos (65%), que cuenta con contrato indefinido (86%), percibe un salario bruto mensual que oscila entre los 1.000 y los 2.000 euros, y trabaja en empresas de entre 1 y 250 empleados (61%). Respecto al género, la industria y el sector TIC presentan una mayoría masculina (74% y 68% respectivamente), mientras que la Administración Pública, Sanidad y Educación concentran una mayor presencia femenina, con casi un 60% de mujeres. Es importante considerar sobre los beneficios que los trabajadores tienen y aún más si estos han firmado un contrato de trabajo sin embargo el 56% de los empleados no recibe ningún tipo de beneficio flexible, pese a que prestaciones como el seguro de salud, la formación o el adelanto de nómina, siendo esto cada vez más constante el atropello a los trabajadores.

El equilibrio entre la vida personal y laboral, la implantación de beneficios flexibles como seguros de salud, formación o tickets de comida, es una herramienta indispensable para mejorar la situación del trabajador, sin embargo, al parecer las compañías españolas no están aprovechando esta palanca, pues según estudio realizados es el 56% de los empleados en España que no recibe ningún tipo de beneficio flexible por parte de su empresa

Se ha realizado un estudio de análisis del mercado español elaborado por Coverflex, plataforma integral de retribución flexible, beneficios y compensación para empleados, donde sale a la luz que el sector más rezagado en este aspecto es el del comercio, con un 68% de empleados que niega recibir estos beneficios. Por el lado contrario, el sector TIC es el que concentra el mayor porcentaje de empleados con acceso a beneficios flexibles (64%).

Mientras que las empresas madrileñas son las que más beneficios flexibles ofrecen, con un 50% de implantación, siguiéndole las castellanoleonesas (49%) y de las murcianas (44%), mientras que en el lado contrario de la balanza se encuentran las empresas canarias como las que menos beneficios ofrecen a sus empleados, con solo un 29%.

Se ha valorado de forma general las compensación que se perciben en España arrojando como resultado que los empleados encuestados otorgan una puntuación media de 6,3 sobre 10,

aunque un 38% califica su paquete de compensación con un 8 o más. Un 52% de los trabajadores españoles cree que su plan de beneficios es poco flexible, porcentaje que se acrecienta a medida que lo hace la edad: mientras solo el 33% en los trabajadores menores de 34 años así lo piensa, ese porcentaje se eleva al 60% en el caso de los mayores de 45 años. Cabe destacar que los empleados andaluces son los más satisfechos con sus paquetes de compensación, con una media de 7.

El 72% de los empleados afirma que contar con un seguro de salud es un bienestar dentro de la empresa. Sin embargo, únicamente el 38% de los trabajadores encuestados dispone actualmente de este servicio, siendo el sector TIC Tecnologías de la Información y comunicación (61%) el que más lo ofrece. También existe un amplio margen de mejora en otros beneficios relacionados con la protección personal: el 62% de los empleados desearía contar con un seguro de vida ofrecido o cofinanciado por su empresa, aunque solo un 9% lo recibe.

Se puede observar que se refleja un desajuste entre lo que las empresas priorizan y lo que realmente valoran los empleados. Mientras que las organizaciones tienden a ofrecer planes de formación, los trabajadores sitúan entre los beneficios que preferirían a los seguros de salud (40%), los planes de ahorro o jubilación (40%) y combustible (33%).

“El seguro de salud se ha convertido en un componente esencial dentro de cualquier plan de compensación flexible. Permite a los empleados acceder de manera rápida a una atención médica de calidad y a una cobertura integral para ellos y sus familias, además de aportar ventajas fiscales tanto para las compañías como para sus equipos", afirma Julia Abarca, Country Manager de Coverflex en España. "En un contexto donde la atracción y retención de talento es clave, ofrecer este tipo de beneficio refuerza el compromiso de las empresas con el bienestar de sus empleados, lo que impacta positivamente en la satisfacción laboral y en la reducción de la rotación.” (21)

Abarca destaca, asimismo, que "los empleados valoran cada vez más ciertos aspectos como la posibilidad de incluir a familiares en la póliza, la ausencia de franquicia y la capacidad de actualizar o mejorar su seguro. Concretamente, un 55% prioriza la cobertura familiar y un 36% la eliminación de franquicias"

La Investigación ha arrojado que Coverflex ha analizado la situación actual en materia de flexibilidad laboral, modalidades de trabajo y transparencia salarial entre los empleados en España. Aunque el modelo híbrido y el teletrabajo están mejor valorados por los trabajadores -con una media de 7,7 y 8,1 respectivamente-, el formato presencial sigue siendo mayoritario para un 74% de los empleados españoles, frente al 19% del modelo híbrido y el 7% del modelo remoto. Una vez más, el sector TIC lidera la implantación del teletrabajo en España, con un 44% de sus empleados en formato híbrido y 2 de cada 10 en remoto. Por regiones, la Comunidad de Madrid es caracterizada como modelo híbrido en España, con 1 de cada 3 empleados trabajando en esta modalidad, mientras que la Región de Murcia registra el mayor porcentaje de teletrabajo (14%).

Dentro del Teletrabajo encontramos la flexibilidad laboral, el 57% de los empleados en España define su horario de trabajo como flexible y 6 de cada 10 disponen de autonomía para elegir sus días de teletrabajo. Por CCAA, la Comunidad de Madrid (63%), Asturias y la Comunidad Valenciana (ambas con un 60%) destacan por niveles de flexibilidad superiores a la media nacional.

El estudio también revela que la semana laboral de cuatro días despierta un creciente interés: el 31% de los empleados optaría por trabajar 40 horas en cuatro jornadas y 3 de cada 10 estarían dispuestos a reducir un día su semana laboral, incluso aceptando una bajada de sueldo. Esta última opción alcanza su mayor aceptación en el País Vasco, donde el 46% de los trabajadores se muestra favorable. (22)

4.2. Normativa aplicable.

4.2.1. Derechos ARCO en el teletrabajo

Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición o ARCO son los derechos que tienen los ciudadanos para protección de todos sus datos personales respetando la intimidad las personas, estos son tratados por entidades públicas o privadas, son derechos regulados por la normativa de protección de datos y la ley de servicios de la sociedad de la información. El ARCO, es el acceso a los datos personales sobre una persona y su información sobre el origen de la información y que está reposa en una entidad pública o privada.

Rectificación, todo ciudadano español tiene el derecho a corregir datos e información que sean inexactos o incompletos o que carezcan de validez.

Cancelación, toda vez que se haya cumplido con el objetivo para lo que fueron recogidas la información del o de los ciudadanos, estos tienen el derecho a solicitar su exterminio o el anonimato de sus datos.

Oposición, Es un derecho para oponerse al tratamiento de los datos personales, incluso cuando este sea lícito, o por razones legítimas de interés particular del ciudadano.

Para ejercer los derechos ARCO es menester realizar:

1. Una solicitud escrita a la entidad que está tratando sus datos e información personal.

2. Debe presentar la documentación necesaria junto a la solicitud, incluyendo el Documento Nacional de Identidad su petición deberá ser concisa anexando cualquier documento que acredite lo mencionado y que se considere necesario

3. La respuesta de la solicitud por parte de la entidad será en un plazo determinado no mayor a treinta días naturales y a proporcionar lo requerido dentro de la solicitud.

Existen previas excepciones en los datos sensibles ya que la normativa especialmente protege la información relevante a salud, creencias religiosas, etc., estableciendo incluso restricciones, como el acceso a la cancelación restringiendo este derecho.

Puede ser que en algunos casos la entidad se opondría al cumplimiento de ciertos derechos siempre y cuando se ha considerado que afectaría a intereses legítimos como la información comercial o industrial.

El ARCO es un mecanismo esencial que garantizan la privacidad de datos e información personal de los ciudadanos, siendo ellos quienes puedan controlar su información.

5. Comparativa internacional en teletrabajo y protección de datos.

Es de conocimiento general y a nivel mundial que el teletrabajo ha sido un implemento necesario dentro de la pandemia de COVID-19 y que sus resultados fueron extraordinarios por lo cual fue consolidado y afianzándose como modalidad a distancia hasta la presente.

En Europa comparten el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), dentro del lugar de trabajo esto incluye el teletrabajo, para lo cual se puede realizar una comparativa de la aplicación de las normas.

Podemos observar la comparativa que vamos a observar en las diferencias que existen entre los países Europeos como son: Francia, Alemania y Portugal, que han implementado mecanismos de protección de datos dentro del entorno laboral, esto incluye el trabajo a distancia o teletrabajo.

FRANCIA

Iniciamos esta comparativa con el país de Francia, por ser uno de los países pioneros en implementar el derecho a la desconexión digital su Ley N.º 2016-1088, de fecha 8 de agosto de 2016, especifica claramente la obligatoriedad que deben tener las empresas con más de 50 empleados para dar cumplimiento al derecho adquirido mediante acuerdos entre las partes donde garanticen su derecho.

Las pautas que ha desarrollado el CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) son claras y precisas que refieren la protección de datos del trabajador y la vigilancia digital para lo cual es menester el consentimiento informado del trabajador que favorece al usar tecnologías mentor menos intrusivas.

ALEMANIA

Alemania se caracteriza por tener una sólida cultura de protección de datos siendo obligatoria para las empresas la figura del delegado de protección de datos (Datenschutzbeauftragter). para complementar la norma legal del Régimen General de Protección de Datos RGPD, se encuentra aliada a La Ley Federal de Protección de Datos (BDSG) su estrictas disposiciones del manejo y el buen uso de tecnologías de monitoreo, es muy común observar sentencias favorables en casos de excesiva vigilancia al trabajador, El Tribunal Laboral Federal Alemán ha reafirmado el principio de proporcionalidad.

PORTUGAL

La reforma a la ley laboral de Portugal Ley 83/2021 de 06 de diciembre, normas que regula el teletrabajo, la realiza de una forma minuciosa, dicha normativa prohíbe al empleador o empresario de contactarlo de cualquier forma al trabador, fuera del horario laboral, esto incluye el derecho tácito de la desconexión digital, así como también la obligatoriedad del empleador de costear todos y cada uno de los gastos que se generan a consecuencia del trabajo remoto.

La Comisión Nacional de Protección de Datos (CNPD) autoridad portuguesa de protección de datos advierte en contra del teletrabajador en su domicilio sin contar con una autorización judicial.

Entre los países de Alemania, Francia y Portugal que tienen diferentes orientaciones, pero al final son compatibles, podemos decir que Francia hace un énfasis en negociación colectiva sin embargo en la supervisión regulada esta Alemania mientras que Portugal se basa en la protección del trabajo. La ley 10/2021de 09 de julio de España que ha ido avanzando, también continua con visibles en cuanto al cumplimiento del practico de control efectivo de esta norma.

6. Sentencias, su análisis sobre el teletrabajo, intimidad y protección de datos.

La aplicación de la jurisprudencia laboral y sus derechos han sido fundamentales para ejercer en la vida cotidiana, en especial en el contexto del trabajo distancia; para lo cual podemos observar a continuación las sentencia más relevantes que han marcado precedentes no solo en el ámbito europeo, sino que también en España.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 292/2000 del 30 de noviembre del 2000, se dictamino el uso ilegítimo de los datos personales, ya que una vulneración al derecho a la intimidad, que está consagrado en el artículo 18.4 de la Constitución Española (Constitución Española, 1978) [5].

Con este antecedente de fallo que ha ratificado y priorizado el derecho a la intimidad sirviendo como base para aquellas decisiones posteriores sobre la protección de datos en el ámbito laboral.

Sentencia del Tribunal Constitucional STC (Tribunal Constitucional, 2000) [8] 10/2002 de 17 de enero de 2002, se determina que cualquier forma de control empresarial en el domicilio del trabajador debe necesariamente existir el consentimiento expreso o a su vez una autorización judicial.

TEDH (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2017) [7], caso Barbulescu vs. Rumanía (05 de septiembre de 2017)

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos resolvió este caso laboral en el cual se vulnera el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), se realiza la monitorización de comunicaciones laborales al trabajador sin que este tenga conocimiento de este suceso ya que no ha sido avisado con antelación.

El fallo recalco la necesidad de políticas de informar al trabajador previamente si va a ser monitoreado. (23)

Sentencia del Tribunal Supremo Judicial STSJ de Galicia (TSJ Galicia, 2024) [9] 1158/2024, 4 de marzo de 2024, se consideró como una infracción grave a la Ley Orgánica de Protección de

Datos (LOPDGDD), fallo a favor del trabajador por ser monitorizado sin consentimiento previo siendo el uso de software inadecuado.

Se ordena de forma inmediata por el tribunal de todas y cada una de las sanciones impuestas al trabajador sean realizadas y que sea compensada por los daños morales ocasionados.

Con lo antes expuesto podemos observar tácitamente que las decisiones judiciales protegen la intimidad del trabajador y confirman que la vigilancia laboral y el tratamiento de datos personales deben estar direccionados en unísono prevaleciendo el principio de proporcionalidad, la transparencia y los derechos fundamentales del trabajador.

Sin embargo, las constantes violaciones a los derechos del trabajador hacen que estos principios adquieran y requieran una atención jurídica inmutable. (24)

6.1. Análisis de jurisprudencia

En observancia al análisis jurisprudencial que se encuentra centrado en la vigilancia laboral y sus límites para la protección de datos personales y el derecho a la intimidad, en especial va dirigido al teletrabajo en España y Europa. Que ha sido objeto de diferentes sentencias a nivel nacional y europeo, estableciendo ciertos límites para el control empresarial en cuanto al uso de sistemas tecnológicos de vigilancia y garantizar el respeto al derecho de la privacidad entorno al contexto digital.

- Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, del 30 de noviembre del 2000, dentro de este dictamen se ha confirmado que el tratamiento monitoreado de datos personales forma una injerencia ilegítima en la intimidad de un trabajador y peor aún si esta no cuenta con una base legal que respalde su necesidad. Se confirma que el uso de datos personales por parte de los empleadores deberá estar en debida forma legal justificada evitando ser utilizada de manera indiscriminada, así lo expuso en la sentencia referida y cito:

"La protección constitucional del derecho a la intimidad alcanza al tratamiento de los datos personales, no siendo lícito el uso desproporcionado ni ajeno a su finalidad laboral." (25)

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 8 de febrero de 2018 (RJ 2018/1036)

Para que sea válida la instalación de los sistemas de vigilancia, así como lo ha reconocido el Tribunal Supremo, pero también exige que el trabajador deba ser informado con antelación.

Los límites impuestos para el uso de cámaras o software de vigilancia o monitoreo que se realizan en los entornos de los trabajos remotos o a distancia, que a pesar haber sido aceptados ciertos controles, obligatoriamente para su huso deberán respetar los derechos fundamentales que son adquiridos y su comunicación será previa, así lo dice

"La mera instalación de cámaras ocultas sin conocimiento del trabajador puede vulnerar el artículo 18 de la CE." (15)

- Sentencia del TSJ de Cataluña, 5 de mayo de 2023

Las empresas entregan a su trabajador información delicada que deben proteger y resguardar así lo establece, las políticas de seguridad, un trabajador que utiliza una red pública no autorizada y compromete datos confidenciales por tal razón fue despedido y lo así lo considero procedente el TSJ dado de incumplimiento grave así lo considere procedente la empresa y el TSJ lo acepto dado el incumplimiento grave por parte del trabajador. fue despedido tras utilizar una red pública no autorizada que comprometió datos confidenciales. El TSJ consideró procedente el despido, dado el incumplimiento grave de las políticas de seguridad. El teletrabajador es el guarda, y tratamiento seguro de datos personales al desempeñar sus funciones desde su domicilio.

- Sentencia del TSJ de Galicia, 23 de noviembre de 2022

El tribunal no acepto el despido de un trabajador por basarse en los registros de actividad informática de software sin haber anunciado con antelación debidamente al trabajador. la falta de transparencia al utilizar las tecnologías de control, vulneran los derechos fundamentales, Las empresas comunicaran asertivamente el uso de las herramientas de seguimiento en el teletrabajo a distancia.

Se ha demostrado que tanto el ordenamiento Español como el Europeo han protegido por fuerza la intimidad del trabajador estableciendo medidas de control que están basados en

los principios de transparencia, proporcionalidad, finalidad legitima, siendo un equilibrio entre el control empresarial y los derechos fundamentales a pesar de que es el eje central

Que regula las normas legales a futuro del teletrabajo, es la jurisprudencia que interpreta y da el equilibrio necesario para con las partes.

Conclusiones

Para el desarrollo de este trabajo se ha utilizado una metodología cualitativa, basada en el análisis documental de legislación vigente, doctrina jurídica, jurisprudencia relevante y guías oficiales emitidas por organismos nacionales e internacionales. Se ha recurrido al método descriptivo-analítico con enfoque jurídico, permitiendo identificar principios, normas y conflictos presentes en la práctica del teletrabajo con una investigación exhaustiva y a conciencia de este tema que está en auge y que ido en aumento progresivo para el beneficio laboral, económico y personal.

Este proyecto lo presento ya que debo reconocer que es un tema de gran interés laboral, tecnológico que ha cambiado no solo la forma de trabajar, sino que también transformo la vida de muchas personas revolucionando el desempeño laboral, abriendo puertas extranjeras que tan solo a milésimas de segundo podemos acceder a otra ciudad, país, continente que se encuentren a remotas distancias y que con la tecnología acortado el tiempo de respuesta de entrega documentación, información, etc.

Esta situación fue planteada de forma forzosa a raíz de la problemática emergente de salud que fue en el año del 2020 con la pandemia del COVID 2019 enfermedad que si bien es cierto acabo con muchas vidas humanas y quebró a muchas empresas, sin embargo, este malestar mundial forzó a que la tecnología tome una gran parte importante de la vida humana ya sea personal o laboral.

En la actualidad se ha ido fortaleciendo la tecnología y con ella de forma paulatina el teletrabajo o trabajo a distancia; sin embargo, también nos ha dejado un sabor amargo ante la zozobra del desconocimiento de la magnitud de la tecnología.

Es por esa razón que se crea leyes en dirección a la protección de datos y derechos digitales no solo en el contexto del trabajo, sino que también dentro del ámbito general, social y humano exponiendo un sinfín de formas de protección como lo es la ciberseguridad, que en cumplimiento de las normativas legales planteadas y para garantizar los derechos fundamentales de las personas en general y sobre todo en los derechos de los trabajadores quienes están más vulnerables a la exposición de información de datos ya sean de propiedad de la empresa para quien trabaja o sus propios datos personales .

La avances tecnológicos han despertado un movimiento más acelerado a la labor diaria y cotidiana, poniéndonos retos para nuestro crecimiento laboral, personal y económico, siendo una obligatoriedad contar con la tecnología pues esta dejo de ser un lujo que pocos tenían acceso ahora es indispensable contar con la tecnología para mantenerse en contacto laboral, social y familiar.

El método de trabajo a distancia o teletrabajo no solo tiene beneficios también tiene su cuota de riesgos de la privacidad, que en gran medida son expuestos al no contar con redes seguras a pesar de que tienen el derecho y la garantía de la protección de datos.

Ciertamente el trabajador o el teletrabajo ha sido catalogado por sus grandes beneficios y logros, pero también la existencia de efectos colaterales que sin lugar a duda las hay, siendo un punto crítico la seguridad digital y el bienestar psicosocial.

En conclusión, es necesario e indispensable abordar en los siguientes puntos que deduje basado en esta investigación:

La inclusión de cláusulas específicas sobre protección de datos que estén plasmados en los contratos y acuerdo de teletrabajo, asegurando la voluntariedad entre las partes siendo este un punto importante y básico.

La designación de responsables internos con formación actualizada, quienes velaran por el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y garantizaran los derechos fundamentales del trabajador.

La realización de simulacros periódicos de ciberseguridad con auditorías digitales respetando los protocolos tecnológicos, ya que esto será herramientas preventivas y correctivas, de esta manera evitamos posibles debilidades de seguridad.

La mejora de la interoperabilidad normativa entre marcos legales nacionales y europeos, de esta forma la aplicación de las normas legales es más claras y concisas a los derechos digitales.

El fomento de investigaciones multidisciplinarias, con la finalidad de tener una perspectiva jurídica, tecnológica, psicológica y social, enfocados a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y constitucionales adquiridos, respetados y resguardados.

El teletrabajo o trabajo a distancia es una modalidad de flexibilidad y bienestar, siendo una oportunidad para el desarrollo pleno del empleador y trabajador si se lo maneja de forma

adecuada respetando las normas legales que lo rigen; ya que no se garantizan de forma efectiva los derechos digitales de los trabajadores siendo esto un punto polémico a resolver para las autoridades, pues el desarrollo tecnológico es de crecimiento agigantado y son nuestras futuras generaciones a quienes les tocara vivir esa etapa con la celeridad y seguridad de sus datos personales que están protegidos y resguardados con la adaptación de una normativa que constituye un modelo de trabajo a distancia que sea ético, seguro y sostenible.

Referencias bibliográficas

GARCÍA CALVENTE, Yolanda. "Avances y desafíos en la regulación del teletrabajo: reflexiones desde el ingreso y el gasto público en un contexto de pandemia". Nueva Fiscalidad, 2020.

MESSENGER, Jon C. Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019.

MORIES JIMÉNEZ, María Teresa. Fiscalidad del teletrabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.

ROVIRA FERRER, Ignasi. La fiscalidad del trabajo a distancia. Navarra: Aranzadi, 2023.

SARMIENTO GONZÁLEZ, Rafael y VILCHES VIVANCOS, Francisco. Lenguaje jurídico-administrativo. Una lengua de especialidad. 2.ª ed. Madrid: Dykinson, 2016.

PRZYBYLSKI, A. K.; MURAYAMA, K.; DEHAAN, C. R.; GLADWELL, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior, 29(4), 1841–184*8. https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014

SERVIMEDIA**.** El teletrabajo en España alcanza el 14,4 %, aún 9,7 p. por detrás de la media de la Unión Europea, y ocupa el puesto 14 entre los 20 principales países europeos. *La Vanguardia*, 07-04-2025. Disponible en: [Consulta: 10 de mayo de 2025].

HUFFPOST. El Supremo prohíbe a las empresas obligar a usar el email personal en el trabajo. *Huffington Post* [en línea]. 3 de diciembre de 2021. https://www.huffingtonpost.es/entry/el-supremo-prohibe-a-las-empresas-obligar-a-usar-el-email-personal-en-eltrabajo_es_61a9f885e4b07fe20102dc9b [Consulta: 22 de julio de 2025].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (España). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo marco del teletrabajo* [en línea]. Madrid: Gobierno de España, 2021. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/teletrabajo/guia/[Consulta: 01 de julio de 2025].

SILVESTRE, David. *Los beneficios sociales se consolidan como la clave para atraer y fidelizar talento*. Equipos & Talento [en línea]. 15 de junio de 2023. Disponible en: https://www.equiposytalento.com/noticias/2023/06/15/los-beneficios-sociales-se-consolidan-como-la-clave-para-atraer-y-fidelizar-talento[Consulta: 01 de julio de 2025].

COVERFLEX. Compensación salarial e innovación 2025 – Un análisis del mercado español. Madrid: Coverflex, 2025 [datos rec. de Servimedia y Cantabria Económica, según cobertura de medios]. Disponible en: https://www.cantabriaeconomica.com/informacion-al-dia/el-modelo-laboral-ideal-en-espana-suma-beneficios-flexibles-teletrabajo-y-transparencia-salarial-segun-coverflex/[Consulta: 01 de julio de 2025].

LEGISLACIÓN

ESPAÑA. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

UNIÓN EUROPEA. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 119/1, de 4 de mayo de 2016.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, núm. 4, de 4 de enero de 2001.

TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social. Sentencia de 21 de julio de 2020.

TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social. Sentencia de 8 de febrero de 2018 (RJ 2018/1036).

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Barbulescu c. Rumanía. Sentencia de 5 de septiembre de 2017.

TSJ de Asturias. Sentencia de 29 de marzo de 2022 (Rec. núm. 700/2022).

TSJ de Cataluña. Sentencia de 5 de mayo de 2023 (2843/2023).

TSJ de Cataluña. Sentencia de 10 de abril de 2024 (3690/2024).

TSJ de Galicia. Sentencia de 4 de marzo de 2024 (1158/2024).

TSJ de Galicia. Sentencia de 27 de noviembre de 2024 (1304/2024).

TSJ de Galicia. Sentencia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021).

TSJ de Canarias. Sentencia de 28 de noviembre de 2022 (741/2022).

FUENTES ELECTRÓNICAS

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS. Guía sobre el uso de dispositivos en el ámbito laboral [en línea]. AEPD, 2020 [Consulta: 10 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-06/guia-teletrabajo.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después [en línea]. OIT, 2021 [Consulta: 8 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_768023/lang--es/index.htm

INFOBAE. Las empresas grandes son quienes ofrecen más trabajo a distancia [en línea]. 2024 [Consulta: 10 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.infobae.com

EL PAÍS. Teletrabajo en España 2024 [en línea]. 2025 [Consulta: 10 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.elpais.com

HUFFINGTON POST. Tribunal Supremo protege el uso del correo personal en teletrabajo [en línea]. 2025 [Consulta: 10 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.huffingtonpost.es

Listado de abreviaturas

S.S.: Seguridad Social

S/n.: Sin número

Sum.: Sumario

BOE: Boletín Oficial del Estado

ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

R.D.: Real Decreto

R.D.L.: Real Decreto de Ley

LPL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

S.T. Const.: Sentencia del Tribunal Constitucional

T.S.: Sentencia del Tribunal Supremo

Ley: Referencia a una ley.

L.O.: Ley Orgánica.

R.D.Lvo.: Real Decreto Legislativo.

O.M.: Orden Ministerial.

Resol.: Resolución.

Rglto.: Reglamento.

C.E.: Constitución Española (Constitución Española, 1978) [5].

CC: Código Civil.

OIT: Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021) [4].

INSST: Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

INEM: Instituto Nacional de Empleo.

FGAT: Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo.

art.: Artículo.

cap.: Capítulo.

ibid.: Ibídem (en el mismo lugar).

cf.: Confer (compara).

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

AL: Actualidad Laboral

AS: Aranzadi Social

EF: Estudios Financieros

OL: Ordenanza Laboral

OM: Orden Ministerial

AT: Accidente de Trabajo

TIC: Tecnología de la Información y la Comunicaciones

DP: Delegado de Prevención

FDS: Ficha de datos de seguridad

ANC: Acuerdo Inter confederal para la negociación colectiva

CNPD: Comisión Nacional de Protección de Datos

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

MITES: Ministerio de Trabajo y Economía Social

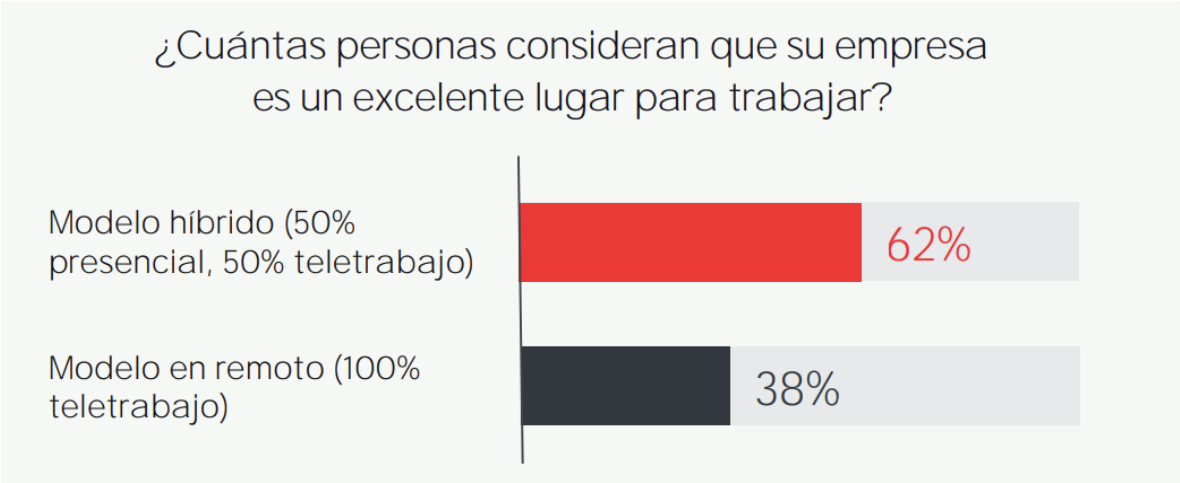
SIMA: Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje

FUNDAE: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

FUNPRL: Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

CES: Consejo Económico y Social

Anexo A. Informe-Completo-Great-Place-To-Work-2024.pdf



Anexo B. EVOLUCION DEL TELETRABAJO POR SEXO 2019-2024

