

José Dámaso
Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

COMENTARIO BREVE DEL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA.

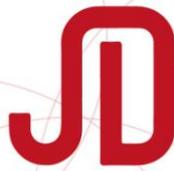
- 1. NUEVO CONCEPTO**
- 2. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS**
- 3. AMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. OBLIGACIONES EMPRESARIALES**
- 5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**
- 6. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**
- 7. LA VOLUNTARIEDAD**
- 8. LAS SANCIONES.**
- 9. EL COSTE Y GESTIÓN DEL GASTO**
- 10. CONCLUSIONES**

1.- NUEVO CONCEPTO. -

El RDL, de trabajo a distancia, viene a dar una redefinición de lo que entendemos por trabajo a distancia, superando las limitaciones recogidas en la reforma del año 2012. El nuevo concepto de Trabajo a distancia absorbe el de **teletrabajo**, generando un subgrupo dentro del trabajo a distancia. A mi juicio, no es adecuado, en tanto en cuanto un trabajador en teletrabajo no es lo mismo que un trabajador a distancia. Son conceptos no equiparables, y desde luego diferentes.

El teletrabajo es una relación laboral "*propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada*". (STSJ Madrid 30/09/1999), donde se sustituye la presencia física por la presencia "virtual" y, por tanto, en una sociedad en la que las TIC avanzan a pasos agigantados, no se debe tratar a los trabajadores en teletrabajo como un trabajador a distancia; esto sería alejarnos de la realidad.

En la actualidad, existe trabajadores que prácticamente teletrabajan gran parte de su jornada, quizás más que las limitaciones establecidas en el nuevo Real Decreto. Se aleja además del concepto de dado por el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, del año 2002, que define al mismo como forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

realizado **igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular**".

Con todo, el artículo 2 del RDL estudiado viene a definir al teletrabajo como *"aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación."*, tal que el trabajo a distancia se configura como el sujeto y el teletrabajo como el predicado.

Parece deducirse entonces, que tenemos dos clases de trabajadores a distancia, los puros, esto es, lo que no utilizan medios informáticos, tecnológicos, etc. (algo poco probable); y los de "teletrabajo", es decir, los que sí utilizan los medios telemáticos, informáticos, etc.

En definitiva, una u otra definición, generará en el futuro más que un conflicto como se analizará.

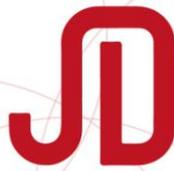
2. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS.

Esta nueva definición del trabajo a distancia, viene a determinar que se deban realizar modificaciones legislativas tanto en la parte estatutaria como procesal, dado que el RDL, no es más que la ampliación del artículo 13 del E.T, sin valorar las otras modificaciones vía disposiciones que nada tienen que ver con el trabajo a distancia.

La primera modificación, obvia, es la del artículo 13, que ahora se queda en un solo apartado, esto es, remisión al RDL 28/2020 y su contenido.

Las otras modificaciones del E.T, van en relación con la promoción profesional, descansos y permisos. La disposición final tercera, del RDL, modifica el apartado a) punto 1º del artículo 23, fijando como derecho a la promoción profesional a los trabajadores a distancia, incluyéndolos expresamente. En la misma línea, el apartado 8 del artículo 37, se modifica para que, en su caso, pueda solicitarse por parte de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género el realizar el trabajo total parcialmente a distancia o dejar de hacerlo. El término "realizar trabajo total a distancia", entendemos que deberá ser entendido dentro de los límites establecidos en el propio REAL DECRETO, esto es, que no supere el 30% de las jornadas.

En cuanto a las modificaciones en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, mediante la introducción de un artículo 138 bis, a fin de recoger un procedimiento especial para las reclamaciones relacionadas con materias de teletrabajo, en concreto las relacionadas con el acceso, reversión y modificación. La



José Dámaso
Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

conveniencia legislativa de introducir un proceso específico para dichos procesos, cuya distinción del proceso general del 138 es mínima, responde más al carácter de la negociación que al plano procesal. Si lo que se pretendía, es la tramitación urgente o el establecimiento de la caducidad; ya se encuentra perfectamente regulada en el 138, sin necesidad de generar un procedimiento específico para las reclamaciones de esta índole.

Y, este nuevo 138 bis, viene a señalar los siguientes aspectos:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

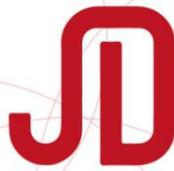
b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

3.-AMBITO DE APLICACIÓN

El artículo 1 del RDL, establece que será de aplicación a los Trabajadores por CUENTA AJENA, según la definición dada por el artículo 1.1 del E.T, esto es, los "los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".

Y, además, deben desarrollar trabajos a distancia de forma regular. Pasando a indicar que, tendrán tal carácter cuando al menos un **30% de la jornada**, o el



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, **en un periodo de referencia de 3 meses.**

Asimismo, queda **LIMITADO** el trabajo a distancia para contratos celebrados con menores y los contratos formativos, en los que solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial.

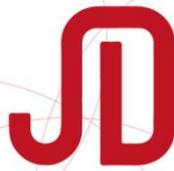
Y se **EXCLUYEN**, a trabajadores de forma completa o temporal. La D.A 2ª del RDL, excluye de forma completa al personal laboral al Servicio de la Administraciones Públicas. Con carácter temporal, D.T. 1ª, la exclusión va dirigida a los contratos en vigor, esto es, las relaciones laborales vigentes y reguladas antes del RDL, pudiéndose dar dos escenarios. A saber,

1. *Si los convenios o acuerdos tienen plazo de vigencia: la aplicación del RDL se producirá desde el momento en que estos decaigan.*
2. *Si no prevén un plazo de duración, el RDL se aplicará íntegramente una vez transcurrido 1 año desde su publicación en el BOE (a partir del 23 de septiembre de 2021), salvo que las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.*

Por último, se excluyen, según la D.T 3ª, a los trabajadores que estuvieran trabajando a distancia como medidas del COVID-19, según el RDL 8/2020, carácter preferente del trabajo a distancia.

Sentado lo anterior, cabría preguntarse que, al limitar el ámbito al artículo 1.1 del E.T, **¿qué pasaría con las Relaciones laborales especiales del artículo 2, del E.T?** De una aplicación literal de la norma entiendo que no procede, pues el ámbito lo limita al artículo 1.1, relaciones laborales ordinarias, matiz que es importante pues no cabe generalidad en cuanto a las relaciones laborales especiales, sino particularidad. Entonces, ¿no se podría aplicar a un trabajador de centro especial de empleo? Entiendo, que a pesar de esa limitación del propio RDL, no tendría sentido su exclusión, si bien la norma puede generar ciertas disfunciones, éstas se podrían completar con los acuerdos sectoriales convenios colectivos.

En otro orden de cosas, **lo que parece claro** es que no existe trabajo a distancia cuando éste es por un porcentaje inferior al 30% de la jornada, lo que podría dar lugar a puentes de la norma.



4.-OBLIGACIONES EMPRESARIALES.

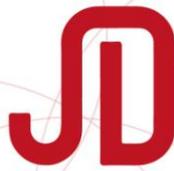
La primera de las obligaciones que tiene el empresario respecto al trabajador es, sin duda alguna, las formales derivadas del carácter voluntario del acuerdo, es decir, plasmarlo por escrito.

Así, se establece en el RDL, en los artículos 6 a 8, las obligaciones empresariales en cuanto a la formalización, comunicación y medios a entregar a los trabajadores.

El acuerdo por escrito deberá formalizarse antes del inicio de la prestación de servicios, con carácter previo y se deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia (vid. art. 8.4 ET) de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyéndose los datos que pudieran afectar a la intimidad personal (vid. LO 1/1982, de 5 de mayo), dentro del plazo de 10 días, siguientes a la formalización del acuerdo. Igualmente deberá remitirse copia a la oficina de empleo.

El RDL, nos habla de mínimos de acuerdo, mejorado por convenio colectivo o acuerdos de tal índole. Este contenido mínimo, lo recoge la D.A.1ª del RDL:

- *Inventario de medios, equipos y herramientas, tanto consumibles como elementos muebles, y vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.*
- *Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.*
- *Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*
- *Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.*
- *Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.*
- *Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.*
- *Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.*
- *Duración del acuerdo de trabajo a distancia.*
- *Medios de control empresarial de la actividad.*



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

- *Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.*
- *Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*
- *Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

5.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

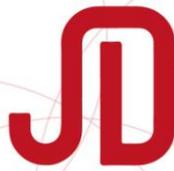
Frente a las obligaciones de la empresa, nos encontramos con las obligaciones de los trabajadores derivada de la aplicación del poder de dirección del empresario y que recoge los artículos 20 a 22.

La primera de ellas, van relacionadas con las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, así como las relacionadas con los medios y útiles facilitados al trabajador para el cumplimiento del teletrabajo.

Asimismo, se establece la posibilidad que la empresa arbitre mecanismos que **crea más oportunos**, de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, con el límite de la consideración debida a “su dignidad”. Cuestión que, no se nos escapará será conflictiva, dado que las medidas podrían ser, incluso, la conexión de cámaras mientras se teletrabaja o bien cualquier otra medida de control como ordenador espejo.

6.-DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Sin duda, es la parte más profunda del RDL, que recoge 10 artículos del 9 al 19, y se pretende con ello garantizar los derechos de los trabajadores a distancia en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores. Sin embargo, entendemos que no era necesario tal despliegue, más que en aquellas que afectan directamente al trabajador en relación con el trabajo que prestan. Es decir, todo trabajador tiene derecho a la protección de su intimidad, a la prevención de riesgos, al registro horario, a la formación (como ejemplo, los excedentes voluntarios), a tener horario flexible en determinadas circunstancias, etc. Plantearlo de la forma que se desarrolla en el RDL, genera ciertas dudas con respecto a los trabajadores que no quieren o no deseen realizar el trabajo a distancia. Por ejemplo, ¿un trabajador no



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

acogido al trabajo a distancia, no tiene derecho a la intimidad y a la protección de datos?, o ¿no tiene derecho el trabajador que no presta servicios a distancia frente al que si se acoge a distancia, a horario flexible?

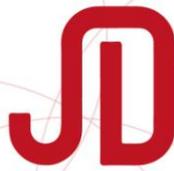
Dicho lo cual, nos centraremos en aquellos que nos parece más casuístico y que podrían generar ciertas dudas de interpretación.

Así, el primero de ellos es el del sistema de registro horario, ex artículo 34.9 del E.T. Señala el RDL, que no están exentos los trabajadores a distancia del registro horario, que deberá recoger fielmente la hora de comienzo y de finalización. Este control, que puede ser de fácil aplicación, choca con la flexibilidad horaria pretendida, puesto que obliga a la empresa a tener un exhaustivo control del operario que no genera ventajas.

El artículo 15, recoge el reconocimiento del derecho a la prevención de riesgos laborales. El artículo 18, centra la evaluación de riesgos laborales estrictamente al área en la que se desarrolla el trabajo a distancia. Ahora bien, el artículo 2 del propio RDL, define el trabajo a distancia *“como forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*. Luego, si el trabajador presta servicios en distintos lugares, al calor de esta amplia definición del trabajo a distancia (...lugar elegido por el trabajador...), parece difícil conciliar el derecho a la protección eficaz del trabajador con esta cuasi libertad absoluta de prestación de servicios.

Dentro de este mismo derecho, nos encontramos con otra situación bastante peculiar, la responsabilidad de las empresas y de servicios de prevención en los riesgos laborales sin “visitar” el centro de trabajo a distancia, para, por ejemplo, observar la luminosidad, la red eléctrica o cualquier otro sistema necesario, si el trabajador se niega a ello por el ejercicio de otro derecho, el de la intimidad del hogar

Finalmente, dentro de este repaso de aquellos derechos más conflictivos, a priori, nos encontraremos con el derecho a la desconexión digital, artículo 18 del RDL, que viene recogido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Destacamos, principalmente el deber empresarial de garantizarlo, indicándose que *“conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”*. Es decir, el



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

empresario no solo debe de dotar de medios, hacer cumplir el control horario sino que también debe limitar la utilización de los medios telemáticos fuera de las franjas horarias o jornadas previamente pactadas. No basta con instrucciones de “no utilizar”, debe existir una posición pro activa del empresario.

7.- LA VOLUNTARIEDAD.

El fundamento del trabajador a distancia, según el artículo 5 del RDL, no es ni más ni menos que la VOLUNTARIEDAD, en ser o no trabajador a distancia que, junto al “acuerdo expreso”, configura los pilares del trabajo a distancia.

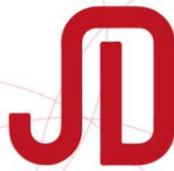
Señala el RDL, que no se puede imponer por la vía de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, artículo 41 del ET, cuestión más que discutible, puesto que la prestación de servicios puede ser presencial o no presencial ya en la actualidad. No comparto, que, en empresas en el que la mayoría de los trabajadores lo hagan a distancia, algún trabajador se enroque en no hacerlo. Y no podemos entenderlo como una afectación al objeto del contrato, toda vez que la VOLUNTARIEDAD en el objeto del contrato tiene que ver con la prestación libre y voluntaria de servicios retribuidos, no en la forma de prestar esos servicios, que entran dentro del paraguas de las diferentes formas de prestación de servicios retribuidos bajo dependencia y ajenidad. Si trasladamos, esta limitación a otros ejemplos, en el desarrollo de la prestación de servicios, nos encontraríamos con muchos ejemplos en que la “voluntariedad” así entendida quebraría.

Y, fruto de este carácter voluntario, el artículo 5, del RDL, incluye una medida para evitar el despido objetivo procedente y de la modificación sustancial del contrato, al establecer que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, **no serán causas justificativas**.

Por último, señalar que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora, es decir, ambas partes en un momento determinado podrían solicitar el cambio a la modalidad presencial en exclusiva.

8.- LAS SANCIONES

Todo cambio normativo en materias laborales y de seguridad social, que genere derechos a los trabajadores, llevan aparejada las modificaciones en materias sancionadoras, al objeto de recoger el tipo sancionador. Así las se modifica el apartado 1 del artículo 7 de la LISOS, con la siguiente redacción:



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.”

Las multas por estas infracciones se sitúan **entre los 626 y los 1.250 euros en su grado mínimo**; entre 1.251 a 3.125 euros en su grave medio; y **entre 3.126 y 6.250 euros en su grado máximo**.

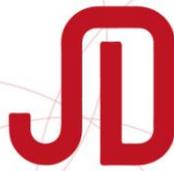
9.- EL COSTE Y GESTIÓN DEL GASTO.-

Durante la tramitación de la norma, fue uno de los motivos de discrepancia inicial con los agentes sociales, sobre todo con la patronal. Quizás por ello, la norma es abierta y descarga en la negociación colectiva cómo se articulara esos gastos y como se abonan.

Obviamente, aquí hay varias cuestiones que tocan cotización, tributación, etc.

Empezando por el más claro, todo aquello que abone el empresario al trabajador en “compensación de gastos”, tendrán que cotizar necesariamente. Más conflictivo, serán los bienes de equipo entregados, que podría ser entendido como **una retribución en especie**. A mi entender, dependerá si la empresa entrega los bienes de equipo al trabajador, convirtiéndose éste en su propietario o bien si la empresa usa los bienes de equipos que siguen siendo propiedad de la empresa, en cuyo caso la retribución será el 20% del coste de adquisición.

Otras de las cuestiones, que no deja claro la norma es el alcance del gasto para el trabajador. Teniendo en cuenta que la mayoría de los hogares cuentan con ADSL, ¿sería un gasto que debe abonar la empresa?, ¿cómo discrimina la parte privada de la ADSL de la profesional?... Si bien, soluciones existen, por ejemplo, contratar una nueva ADSL o fibra por parte de la empresa, no resulta muy adecuado entrar en “detalles” de los gastos que generarían el teletrabajo (la luz, el agua, etc.). Cuando la norma, en su artículo 12 nos dice que el trabajador no deberá soportar “...*gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral*”, ¿dónde encajan los consumos de agua, luz, línea telefónica, etc.?, ¿en los medios? Aquí, la norma se queda corta y es bastante genérica pues, siguiendo la tesis anterior, si el trabajador tiene ADSL en casa o fibra óptica, no asume ningún gasto extra para realizar el teletrabajo. La solución, es más sencilla, la empresa tendrá que arbitrar costes medios anuales y abonar al trabajador sin detalle. Y, hubiera sido factible y deseable que la ley concretara, señalando, por ejemplo, “medios de comunicación”.



José Dámaso

Dpto. Jurídico

León y Castillo, 36, 1ª Planta
Edf. Centro de Negocios JD 36
35200, Telde, Gran Canaria
Tlf: 928 69 72 97
Fax: 928 69 28 07
www.grupojd.es

10.- CONCLUSIONES.-

La norma ahora publicada, sobre el trabajo a distancia, sin duda, era necesaria y además reclamada por los especialistas en derecho laboral y seguridad social. Cuestión distinta, es si la misma cumple con las expectativas generadas previamente. Lo más destacable, es el consenso entre los agentes sociales y el gobierno.

El articulado de la norma, es simple, pero simpleza no viene a significar clarificación y como hemos visto a lo largo de este corto comentario, existe muchas aristas que generaran, a mi juicio, no más que un quebradero de cabeza para los empresarios.

En el afán de contentar a unos y otros, la norma se quedó en el camino del medio y realmente no es una norma de futuro. Si entendemos el futuro de las relaciones laborales como el de las relaciones laborales tecnológicas, de las TIC's o de la irrupción de los robots, tal y como se ha expresado en diversos foros jurídicos, esta norma, ancla la relación laboral tradicional. El principal anclaje es la "voluntariedad" de prestar servicios a distancia o en teletrabajo, para una sociedad del siglo XXI, en el que precisamente se avanza hacia la menos presencialidad y más libertad de prestación de servicios. No es lo mismo el carácter voluntario del trabajo, que la "voluntad de como prestar servicios" pues el primero tiene que ver con la libertad constitucionalmente reconocida y, el segundo, con la organización de empresa que no puede primar respetando los derechos sobre que el trabajador quiera o no quiera realizar el trabajo a distancia.

Otro de los anclajes, es mantener el concepto de "trabajador a distancia" en lugar de dar un salto cualitativo y llamarlo como todos nosotros, del TELETRABAJO. Me cuesta, entender que un trabajador a distancia no realice su trabajo de forma telemática, al menos para volcar datos en el servidor de la empresa, etc.

Finalmente, creo que es un buen paso, esta norma, pero de recorrido corto ya que no es una norma pensada para abarcar las diferentes formas -actuales- del teletrabajo.

Veremos en los próximos meses como evoluciona.

José R. Dámaso Artilles

Graduado Social/Abogado

Profesor ATP, Facultad de CCJJ de la ULPGC.