



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

**Relaciones Laborales en el mundo del Teletrabajo:**

**La Frontera entre el Control y el Respeto a la Privacidad**

***Labour Relations under the teleworking protocol.***

***The line between company monitoring and the maintenance of personal privacy.***

DAVID BELLA BUENO

INÉS ESCARIO JOVER

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Curso 2020 / 2021

## Contenido

RESUMEN.....	4
Palabras Clave .....	4
<i>SUMMARY</i> .....	4
Key Words .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
MARCO TEÓRICO .....	8
Relaciones Laborales.....	8
Teletrabajo .....	9
TELETRABAJO EN LA EMPRESA .....	12
Introducción del teletrabajo en la empresa.....	12
Ventajas e Inconvenientes del teletrabajo.....	14
Empresa.....	14
Trabajadores .....	15
TELETRABAJO: MARCO LEGAL .....	17
Real Decreto-Ley 28/2020 .....	17
Ley de Protección de Datos, Ley Orgánica 3/2018.....	18
Desconexión Digital.....	21
MÉTODOS DE CONTROL LABORAL DEL TELETRABAJO.....	23
Control de Fichaje .....	23
Control en Tiempo Real .....	23
Medidas de Control .....	24
Sistema GPS.....	26
EL CONTROL Y LA PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS.....	27
Control Empresarial .....	27
Dispositivos Digitales. Criterios de Empleo .....	28
Convenios Colectivos.....	28
Normativa Empresarial .....	29
Protocolo y su Contenido .....	29
Protección de Datos del trabajador.....	30
Niveles de acceso y restricciones .....	30
Monitorización de la red de la empresa .....	31
Correo Electrónico .....	31
Internet y Archivos Personales .....	32
Recomendaciones a los trabajadores.....	33

CONCLUSIÓN .....	34
Bibliografía.....	36

## RESUMEN

El siguiente trabajo recoge la información presentada sobre la relación existente en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, en el ámbito del teletrabajo. Se definen brevemente ambos términos, relaciones laborales y teletrabajo y se presentará el proceso de introducción y adaptación del teletrabajo en una empresa.

Una vez desarrollados estos apartados se introducen la legalidad actual existente en España sobre el teletrabajo, así como de la relacionada con el marco de la privacidad y el respeto de la intimidad personal de los trabajadores, el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018.

Seguidamente se presentan los diversos métodos de control laboral existentes en el teletrabajo, así como la relación y problemas que pueden surgir entre estos métodos de control laboral y el respeto a la privacidad de los empleados.

Se finaliza el proyecto presentando las diferentes conclusiones alcanzadas sobre el tema analizado.

### **Palabras Clave**

Relaciones Laborales, Trabajadores, Teletrabajo, Control, Privacidad.

## SUMMARY

*The following work collects the information presented on the existing relationship in labor relations between workers and employers, in the field of teleworking protocol. Both terms, labor relations and teleworking are defined. The process of introduction and adaptation of teleworking in a company will be presented.*

*Once these sections have been developed, the current legislation of Spain in relation with teleworking is introduced, as well as that related to the privacy and respect for the personal privacy of workers, Royal Decree-Law 28/2020 and Organic Law of Data Protection 3/2018.*

*The various methods of labor control existing in telework are presented then, as well as the relationship and problems that may arise between these methods of labor control and the*

*respect for the privacy of the employees.*

*The project is finished presenting the different conclusions reached on the subject analyzed.*

### **Key Words**

Labor Relations, Workers, Teleworking, Control, Privacy.

# INTRODUCCIÓN

El tema escogido para este trabajo ha sido motivado por la actualidad de la materia tratada. La creciente incorporación del teletrabajo en las empresas y su implantación acelerada en estas ha generado una serie de necesidades de cambio y adaptación a empresas, trabajadores, e incluso en la legalidad vigente. Todo esto motiva al deseo de desarrollar en este documento las diferentes situaciones y dificultades que se están experimentando hoy en España.

El siguiente Trabajo de Fin de Grado busca mostrar una visión del teletrabajo en su unión con el mundo de las Relaciones Laborales, relaciones entre la empresa y los trabajadores en España, así como su relación con el respeto a la privacidad de los trabajadores.

Se pretende mostrar las relaciones existentes entre ambas partes, así como aquellas que se forman como consecuencia del fenómeno conocido como teletrabajo, así como de los medios de control empleados por las empresas que abarcan estos lazos entre ambas partes.

Para ello el proyecto analizará la legislación existente en materia de Relaciones Laborales y teletrabajo en España, así, como toda la información relevante sobre la utilización de los diferentes métodos y medidas de control y supervisión existentes en la actualidad. Medidas empleadas por parte de las empresas o empresarios para garantizar la correcta labor de sus empleados, mientras estos llevan a cabo su labor teletrabajando.

Se comenzará con una definición del concepto de las relaciones laborales, su legislación existente, en particular, aquella que resulta relevante en su aplicación de conformidad con su relación con el fenómeno del teletrabajo. Pasará a desarrollarse el término del teletrabajo, así como cualquier dato e información relevantes para complementar este término. Se proporcionará una breve perspectiva histórica del origen de este fenómeno y su desarrollo, tanto en un ámbito global como nacional, para conocer así de donde procede este concepto y su progresiva evolución histórica. Alcanzando, en última instancia, el auge de este fenómeno en la actualidad debido a las circunstancias actuales en las que se halla envuelta la sociedad.

Una vez desarrollada esta visión inicial, se procederá a profundizar en el objetivo planteado en el proyecto. Se estudiará la relación del teletrabajo con las relaciones laborales en su normativa vigente en la materia, así como el papel que esta toma a la hora de desarrollar la relación laboral entre las partes. Así como la legislación existente que engloba la protección de

datos y derechos de la intimidad personal de los individuos y como se relaciona con las relaciones laborales en el teletrabajo. Se presentarán en mayor detalle la relación del teletrabajo con el mundo empresarial y se proporcionará más información sobre su utilización en las diferentes industrias y empresas apoyándose en datos adicionales. Estos datos y situaciones tratarán brevemente la interacción entre las partes involucradas en el teletrabajo.

Todos estos datos se obtendrán a partir de la recolección de documentación.

Tratadas estas cuestiones el trabajo pasará a centrarse únicamente en la relación entre las partes involucradas en el teletrabajo, centrándose como eje central de esta relación en los diferentes medios y acciones de control empleadas por las diferentes entidades, empresas e individuos para controlar el trabajo de sus empleados, es decir, se centrará en describir y la implantación del teletrabajo y en el análisis de los diferentes programas y/o medidas utilizadas en la actualidad por estos a la hora de efectuar este control, para detallar así la relación entre ambas partes.

Como apartado final del proyecto. Se desarrollará y analizará el impacto de este control sobre el derecho a la privacidad e intimidad propio de cada persona en su vida personal y laboral, en contraposición con su papel durante el desempeño de sus labores durante la jornada laboral. Usando nuevamente documentación y el empleo de legislación existente en esta materia.

Finalmente se presentarán una serie de conclusiones sobre el tema ya tratado.

## MARCO TEÓRICO

En primer lugar, para poder desarrollar la labor deseada en el proyecto se debe establecer una serie de límites y definiciones que engloben tanto aspectos como términos fundamentales para el proyecto.

### ***Relaciones Laborales***

El primer término tomado es el de las propias relaciones laborales. Para poder desarrollar el trabajo se debe comprender que se entiende como relaciones laborales, qué comprenden y a qué contexto se estará refiriendo el resto del documento cada vez que se mencione este término. En lo que atiene al resto de este documento y de ahora en adelante se entenderán las Relaciones Laborales como *la conexión existente entre trabajadores y empresa en un marco normativo determinado* (Galan, 2019), en este caso, se centrará en esta relación entre ambas partes y su desarrollo en el marco normativo regulado actualmente en España.

La normativa existente en materia de Relaciones Laborales en España en la actualidad abarca una serie de Reales Decretos y Leyes que regulan la relación entre empleados y empleadores en diferentes situaciones, tales como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, de prevención de riesgos laborales y de libertad sindical entre otras. Sin embargo, es en el Estatuto de los Trabajadores donde se centrará la atención de este apartado. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores presenta en primer lugar una serie de puntos clave para este documento, no solo indica en su primer artículo el ámbito de aplicación de la misma ley, sino que además presenta una definición de la figura de los empresarios y trabajadores, figuras vitales cuya definición establece las diferentes posiciones básicas sobre las que se desarrolla gran parte del trabajo. Así se establece pues:

“Esta ley se aplicará a 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.

A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias



por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”

## **Teletrabajo**

El segundo concepto relevante para desarrollar es el del Teletrabajo. Se entenderá *teletrabajo como el trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta, por medio de un sistema de telecomunicación bajo supervisión.* (Barrios, 2016) Con esta definición se está delimitando así el foco de la investigación a este tipo específico de actividades dentro del propio mundo del teletrabajo y de las diferentes realidades que se pueden encontrar en el mundo laboral en la actualidad ya que este es un concepto muy amplio. Del mismo modo que las Relaciones Laborales se ha de tener en cuenta que tanto el desarrollo de este concepto como la información recogida y utilizada estará englobada a la realidad existente en España, salvo que se indique lo contrario.

Una vez establecida esta definición se pasará a proporcionar una breve perspectiva histórica del teletrabajo y su desarrollo en el marco normativo español.

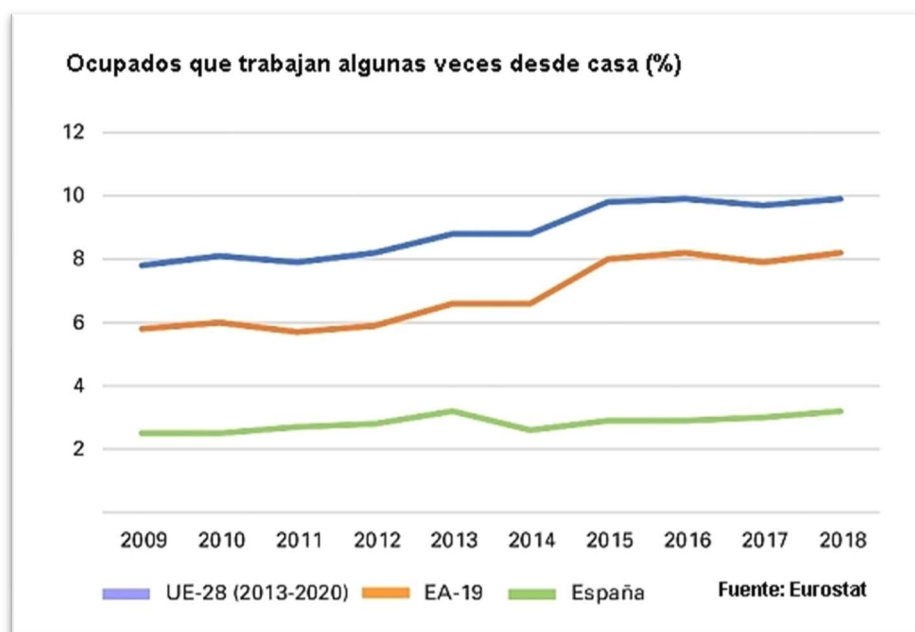
Como se señalan Auronix o Miguel Corvi en Bloglenovo.es, el origen del fenómeno del teletrabajo se encuentra en la crisis del petróleo de los años 70. El físico estadounidense Jack Milles buscaba una forma de reducir el consumo de combustible en el traslado entre el hogar y el centro de trabajo y viceversa. Se comenzó a acuñar el término en esa época, sin embargo, el teletrabajo como tal, no fue realmente viable hasta años después, cuando internet y la aparición de los ordenadores personales permitieron que el teletrabajo fuera realmente factible tecnológicamente en las empresas norteamericanas. El teletrabajo se ha extendido a lo largo y ancho del globo. Este se ha ido desarrollando e implementándose de manera desigual, tanto en función del país como del sector económico, sin embargo, una realidad indiscutible es que el Teletrabajo ha sufrido, gracias al avance experimentado en el desarrollo en las tecnologías de la información y de las comunicaciones, un auge como fenómeno en sí, lo que ha obligado a empresas, estados y particulares a llevar a cabo grandes cambios. Cambios tanto en sus métodos de producción, como en organización y normativa. (Corvi, 2009)

Sin embargo, el marco que resulta relevante en este proyecto es el avance del Teletrabajo en España y de la normativa legal que lo ha acompañado. Como ya destaca Cristian Salazar “el teletrabajo cobra relevancia como una forma de enfrentar la situación de ausencia de

trabajadores claves en cualquier organización, ya sea por motivos de salud, viajes, familiares (cuidado de niños, enfermos, embarazos, etc.), o simplemente por comodidad.” (Salazar., 1999), sin embargo, en España el teletrabajo como tal siempre ha representado unas cifras marginales en relación con el trabajo presencial. Según cifras de la Unión Europea del año 2018, justo antes de la Pandemia, España se encontraba en el puesto 21 de 29 en materia de trabajo a distancia, según datos del Instituto Nacional de Estadística en el año 2019 solo el 4,8% de los trabajadores disfrutaba del teletrabajo en España, lejos de países como Finlandia, con un 13.3% o Países Bajos con un 14%. (O Vargas-Llave, 2020)

En el aspecto normativo encontramos el primer intento de fomento del teletrabajo con la Ley 34/2002 de 11 de Julio, de Servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, limitándose a trasladar a la legislación española la Directiva Europea del año 2000 en esta materia. Como destaca Jordi Buira en su obra “El teletrabajo. Entre el mito y la realidad” *España no ha sabido fomentar en lo que la implantación del teletrabajo ni los avances de la sociedad de la información se refiere, de hecho, la manera usual de proceder de España estos años ha sido la de ir a remolque de las iniciativas europeas e intentar acercarse a sus estándares lo más rápido posible*”. (Buira, 2012) Actualmente el teletrabajo se encuentra regulado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Este texto ha sido aprobado recientemente debido a la situación actual que padece el País. Sin embargo, hasta hace poco se encontraba regulado en el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, si bien, este no especificaba factores que habían sido cuestionados para la dificultad de su implantación. Problemas como aquellos derivados de la falta de regulación adicional, la escasa inversión en equipos y tecnología y la nula formación por parte de los propios trabajadores en estos campos.

En el siguiente gráfico presentado a continuación podemos observar la comparativa del crecimiento del teletrabajo en España, la Unión Europea y la Eurozona.



Fuente: Boletín informativo Instituto Nacional de Estadística.

A pesar de todo estos datos, se puede llegar a afirmar que el teletrabajo ha cobrado especial relevancia tanto de manera global como en España estos últimos años debido a la crisis de la COVID-19. Medios digitales como la Voz de Galicia o la Vanguardia han mostrado los cambios producidos en el mercado laboral español y el teletrabajo a lo largo de este periodo de tiempo. Si bien las cifras observadas en los medios a lo largo de la pandemia proporcionan diferentes visiones del aumento del teletrabajo, se puede llegar a indicar que este fenómeno ha aumentado en gran medida durante este periodo de tiempo. Más de un millón de trabajadores se han establecido como teletrabajadores desde el inicio de la pandemia, cifras que aún por debajo de la media europea desvelan que se ha producido un aumento de hasta un 74% más que a cierre del año 2019.

# TELETRABAJO EN LA EMPRESA

Las siguientes líneas pretender recoger una descripción sobre el desarrollo del teletrabajo en las empresas, cómo este fenómeno ha afectado a las organizaciones y los problemas a los que se enfrentan a la hora de su implementación y seguimiento. Gran parte de la información ha sido obtenida y redactada a partir del documento NTP 412 redactado por Jesús Pérez Bilbao, Tomas Sancho y Clotilde Nogareda (Jesús Pérez Bilbao), junto con la obra de Moorcroft y Bennett, *European Guide to Teleworking*. (V Bennett, 1995)

## ***Introducción del teletrabajo en la empresa***

Tanto si se tratan las circunstancias excepcionales en las que se encuentra la sociedad a fecha de hoy, como si se tratara la implantación del teletrabajo en una empresa en condiciones normales, surgen una serie de retos y cambios estructurales que resultan imprescindibles llevar a cabo por parte de las organizaciones o individuos para adaptar o incorporar este concepto dentro de la actividad diaria y normal de su empresa. Sin embargo, antes siquiera de considerar el llevar a cabo la implantación del teletrabajo, se debe comprobar la viabilidad de este como opción para la empresa. Moorcroft y Bennett en su obra *European Guide to Teleworking* plantean seis fases que cumplir de manera consecutiva para lograr una implantación viable y eficaz del teletrabajo. Para comenzar la implementación del teletrabajo se debe partir de la creación de un equipo de trabajo. El fin de este equipo es, encontrar, identificar y solucionar posibles problemas o dificultades en la empresa. Problemas para los cuales el teletrabajo pueda resultar como solución o mejora (cuadro 1), así como identificar que departamentos o personal en la empresa disponen de puestos adecuados. Puestos adecuados para adaptarse o convertir al teletrabajo, y que existen ya dentro de la propia estructura de la empresa. Así como de identificar todos los elementos, tanto personales, como las partes de la organización que puedan verse afectados con la puesta en marcha del teletrabajo.

Cuadro 1: Aspectos para los que el teletrabajo puede constituir una solución.

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuestiones Personales:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Alta Rotación.</li><li>b. Empleados con niños o personas mayores a quienes atender.</li><li>c. Grandes distancias entre el hogar y el lugar de trabajo.</li></ol></li><li>2. Cuestiones de Espacio:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Necesidad de más espacio.</li><li>b. Necesidad de menos espacio debido a cambios en naturaleza o cantidad del trabajo.</li><li>c. Reubicación de la empresa.</li></ol></li><li>3. Cuestiones Relacionadas con el trabajo:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Interrupciones frecuentes.</li><li>b. Incremento de personal trabajando en casa de manera informal.</li><li>c. Variaciones importantes en la carga de trabajo.</li></ol></li></ol> |
|--|

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NTP 412: Teletrabajo: Criterios para su implantación.

Una vez establecidos estos puntos, el departamento o personal encargado de gestionar los Recursos Humanos deberá establecer una serie de criterios para la selección y formación de los nuevos teletrabajadores, tanto de entre los trabajadores que ya pertenecen a la organización, como con aquellos que se incorporen específicamente para ello. Igualmente se deberán desarrollar los requerimientos de este personal en materia de equipo, sistemas de mantenimiento y control, así como de las cuestiones legales en materias de seguridad laboral e higiene.

Una vez llevada a cabo la selección de los teletrabajadores y de proporcionarles a estos el equipo necesario, se deberá proporcionar la formación requerida para el puesto. La formación impartida deberá responder a las necesidades y carencias descubiertas en las fases previas. Igualmente se deberá progresar en las habilidades de comunicación, técnicas, para el uso de los equipos y programas, habilidades de gestión del tiempo y aquellas relacionadas con el normal devenir de su trabajo, como el mantenimiento básico de los equipos o el lugar de trabajo. Antes de comenzar con el proceso de implantación del teletrabajo en la empresa, se deberán evaluar las experiencias obtenidas durante el desarrollo de las funciones de estos teletrabajadores, así como comparar los resultados y el tiempo requerido para finalizar sus labores en comparación con el trabajo presencial.

## ***Ventajas e Inconvenientes del teletrabajo***

Como señala la revista Atheneadigital, el teletrabajo trae consigo una serie de ventajas e inconvenientes, tanto para la empresa como para sus empleados. La documentación existente al respecto, si bien relativamente nueva, recoge una serie de circunstancias similares independientemente de la fuente de información, páginas web como uppers o la web de Concepción Campos presentan datos relevantes sobre esto. Es importante señalar que todo esto acabará afectando a ambas partes involucradas, en el caso de llegar a ser implantado el teletrabajo en la organización. A esto debe sumarse la imposibilidad de muchas organizaciones e individuos de llevar a cabo el procedimiento ya planteado, ya sea por motivos económicos, de personal o, como ha sucedido con muchas empresas, por falta de tiempo, debido a la rápida necesidad de conversión de su actividad y procesos por los relacionados con el teletrabajo para poder así mantener su actividad.

### **Empresa**

El teletrabajo, como ya se ha indicado, sitúa a los empleados fuera de la sede de la empresa o sus centros de trabajo habituales, normalmente en sus hogares. Esta situación trae consigo una serie de ventajas e inconvenientes para ambas partes.

Como presenta Marina Camacho en Factorial Blog, se encuentran, por parte de los empleadores, se encuentran entre los problemas derivados de optar por esta opción, inconvenientes como: la dificultad de controlar a sus empleados durante la jornada de trabajo, el asegurar que estos cumplan con sus acuerdos contractuales a la hora de desempeñar su trabajo y el respeto por parte de los trabajadores de la propia jornada de trabajo. Todo esto acompañado de la necesidad y dificultad de gestionar los cambios necesarios en los Recursos Humanos de la empresa para poder llevar a cabo las acciones necesarias para subsanar este problema. Otro problema con el que muchas de las empresas han presentado quejas (Camacho, 2021) es a la hora de tratar el abono y la compensación de los gastos derivados del teletrabajo, el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia establece en su artículo número 12 que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, sin poder asumir el trabajador el gasto derivado de los equipos, herramientas y cualquier medio vinculado a la actividad laboral, esto, sumado al incremento los gastos de luz e internet ha generado conflictos por parte de las empresas que no quieren hacerse cargo de estos costes.

Para el segundo problema, controlar el cumplimiento por parte de los empleados de su jornada y labores, suelen emplearse una serie de medidas relacionadas tanto con el control a tiempo real de la situación del trabajador, como mediante el uso de diferentes sistemas de fichaje. A la hora de tratar el control sobre la actividad del trabajador durante su jornada laboral, se encuentra una mayor dificultad para verificar con facilidad este supuesto, puesto que existen una gran variedad de puestos y labores donde el trabajo del empleado no puede cuantificarse con facilidad, además de la imposibilidad de efectuar un control de manera continua.

Por otro lado, se encuentran como argumentos a favor del teletrabajo otra serie de factores, el más fácilmente observable es el notable ahorro en infraestructura, instalaciones y material de las empresas al no requerir de estas, si bien es cierto, que, como se ha indicado con anterioridad, la empresa, en cumplimiento de la legislación debe hacerse cargo de dotación y mantenimiento de los medios necesarios para permitir el teletrabajo, así como de la compensación de gastos ya mencionada previamente. Las mejoras en la productividad y eficiencia de los trabajadores también juegan un factor importante en el teletrabajo, la mayor flexibilidad disfrutada por los empleados junto a un sentimiento de satisfacción laboral generalizado deriva en una mayor motivación para trabajar y alcanzar los objetivos.

## **Trabajadores**

Marina Camacho también señala como los trabajadores por su parte, experimentan otra serie de circunstancias.

En primer lugar, el teletrabajo permite gozar a los empleados de una mayor flexibilidad a la hora de desempeñar sus tareas, si bien es cierto que, como ya se ha mencionado, esta flexibilidad se encuentra sujeta a acuerdo y al control de los empleadores. A pesar de esto, esta flexibilidad es mucho más amplia que en el caso del habitual modelo de trabajo presencial. Junto con la flexibilidad viene acompañada, en muchos casos, una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, ahorro de tiempo en desplazamientos, junto con el gasto asociado a estos.

Por otro lado, el teletrabajo y esta flexibilidad que proporciona puede convertirse en un inconveniente para los empleados, como ya señalan Luis Martín en la página, ELCIERREDIGITAL (Martín, 2020), o Nora Inés Rubbini (Rubbini, 2012).

El distanciamiento con el lugar de trabajo habitual, supervisores y compañeros, sumado a una mayor dificultad en la comunicación entre estos, aún con la cantidad de sistemas de comunicación existentes en la actualidad, puede llegar a ocasionar malentendidos y pérdidas de información, además de dificultar el desarrollo normal de las labores del trabajador. A través de encuestas realizadas a teletrabajadores se ha encontrado que más de un 80 % sufren de aislamiento laboral (Martin, 2020). La pérdida de contacto físico y visual con compañeros dificulta las relaciones con estos, lo que degenera en otros problemas como son la creación de subgrupos en el propio equipo de trabajo o las críticas y conversaciones agresivas entre compañeros.

Finalmente, junto con estos problemas psicológicos ya presentados se encuentran una serie de problemas más ligados al tema tratado en el proyecto, como son los problemas en ciberseguridad y los relacionados con la Protección de Datos.

Tratando en primer lugar el problema de la ciberseguridad, si bien es cierto que puede suponer un factor negativo para los trabajadores, es importante indicar que también puede suponer lo mismo para las empresas. Como señalan varias fuentes, entre las que se encuentran la Agencia Española de Protección de Datos y Protección de Datos.org, debido al rápido incremento en el número de teletrabajadores en tan corto periodo de tiempo muchas empresas no habituadas a la utilización de equipos informáticos y nuevas tecnologías en su actividad habitual, han generado una mayor ventana de oportunidades para los ciberdelincuentes, que encuentran en sus víctimas nuevas maneras de atacar a las organizaciones y trabajadores con mayor facilidad, al no disponer estos de las medidas de ciberseguridad adecuadas a la hora de realizar su trabajo. Estos ataques también pueden verse relacionados con el siguiente punto, los problemas surgidos en materia de protección de datos, puesto que esta vulnerabilidad generada puede devenir en el robo de información tanto de empleados como empleadores.

Del mismo modo, los trabajadores pueden ver arriesgada su información personal con sus empleadores, quienes, a la hora de ejercer sus labores de control sobre los trabajadores, pueden excederse en sus funciones y obtener información privada de los trabajadores.



## TELETRABAJO: MARCO LEGAL

Como ya ha sido mencionada con anterioridad, actualmente el teletrabajo se encuentra regulado en el nuevo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. En este Real Decreto-ley encontramos tanto en exposición de motivos como en su artículo segundo, una definición de aquello que se entiende por trabajo a distancia y el teletrabajo como subespecie de este, siendo el principal factor diferencial de ambos la prestación de servicios con nuevas tecnologías. Como se aprecia en esta diferenciación, la propia normativa respalda la definición proporcionada con anterioridad del teletrabajo, nuevamente se indica la necesidad de la prestación de servicios con nuevas tecnologías, no solo la prestación de servicios fuera del establecimiento o centros habituales de trabajo de la empresa.

### ***Real Decreto-Ley 28/2020***

El primer punto de interés presentado en esta normativa se encuentra en sus disposiciones generales. En su artículo primero, no solo se establece un ámbito de aplicación referente a esta normativa, sino que se establece un nexo de unión con la legislación en materia de Relaciones Laborales, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.1 del texto refundido y se establece qué se debe entender como trabajo a distancia con carácter regular.

Siguiendo de manera ordenada el Real Decreto contiene una serie de artículos que buscan evitar la creación de desigualdades entre empleados presenciales y aquellos que realicen su trabajo a distancia. Posteriormente, artículos como el 7 y el 11 enumeran el contenido obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia y la necesidad del mantenimiento de los medios proporcionados al trabajador para desarrollar su labor.

Un punto de interés en el documento estudiado se encuentra en la sección 3ª de este Real Decreto, donde se trata tanto el derecho al horario flexible por parte del teletrabajador, de acuerdo con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia, como del registro horario regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. En los artículos contenidos en esta sección se está presentando una situación muy relevante para el proyecto, puesto que estos indican que siempre que el registro horario se encuentre cumplimentado de conformidad con la legislación y con el acuerdo de trabajo a distancia entre las partes, este registro será considerado válido. Esto se relaciona con uno de los puntos de mayor importancia del proyecto,

ya que el horario presentado al poder contar, según la situación existente, con una mayor flexibilidad al de un trabajador en una situación de trabajo presencial, también trae consigo una mayor dificultad por parte de los empleadores o supervisores del trabajador para controlar el trabajo realizado por sus empleados a lo largo de la jornada laboral establecida. Esto podría derivar en una situación donde el trabajador presente una jornada laboral correcta y esta no reflejarse con la realidad del tiempo empleado por el trabajador, provocando así la necesidad de las empresas de renovar sus medios de control y supervisión. Debe señalarse que esta situación de abuso de la confianza a la hora de cumplimentar el registro horario puede darse por ambas partes, es decir, no solo el trabajador puede estar incumpliendo su jornada, sino que la empresa también puede aprovechar la novedad de la legislación y la situación actual para aprovecharse de sus empleados y que estos dediquen más tiempo del acordado en su jornada laboral sin que conste como tal.

### ***Ley de Protección de Datos, Ley Orgánica 3/2018***

Finalmente, como punto final a este apartado, se debe desarrollar la relación de la normativa laboral referente al teletrabajo y aquella vinculada al respeto del derecho de la intimidad y protección de datos de los trabajadores, así como del control de la empresa sobre el trabajo de estos y su jornada.

En la sección 5ª del Real Decreto Ley 28/2020 anterior se encuentra los Derechos relacionados con el uso de los medios digitales, en estos destaca la necesidad de garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales establecidos la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Tal es la importancia de esta Ley para la consecución del fin de este proyecto de investigación que resulta imprescindible proporcionar una mayor explicación sobre la propia citada Ley Orgánica 3/2018. Una vez indicado esto, se debe especificar que la información en la que se busca centrar este proyecto es aquella relacionada con las tecnologías de la información y de la comunicación y su desarrollo, así como con los derechos digitales de los trabajadores y las empresas. Estos los encontramos en el título X de la Ley Orgánica 3/2018, la garantía de los derechos digitales. En este título se consagran los derechos y libertades de la Constitución y de aquellos Tratados y Convenios Internacionales de los que España forma parte, aplicados en Internet. Entre la serie de artículos que buscan establecer la serie de derechos pertenecientes a los individuos a la hora de interactuar con Internet en esta Era digital se centrará

la atención en los artículos comprendidos entre el 87 y el 90. Estos artículos se centran en el ámbito laboral de estos derechos digitales y es por ello que resultan relevantes en el desarrollo de la investigación. Los artículos 87,89 y 90 describen diferentes aspectos del derecho a la intimidad de los trabajadores y empleados públicos en el ámbito laboral que les corresponda.

Comenzando con el artículo número 87 ya se observa cómo en su primer apartado se consagra el derecho a la protección de la intimidad de trabajadores y empleados públicos por igual en el uso de dispositivos digitales que hayan sido puestos a su disposición por el empleador. Asimismo en sus apartados segundo y tercero se puede observar como el empleador sí que tiene derecho a acceder al contenido de estos dispositivos, siempre y cuando, este contenido se encuentre relacionado con el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias de los trabajadores o para garantizar la integridad de los medios. Un punto importante del artículo 87 se centra en el acceso del empleador a los medios proporcionados a sus trabajadores para controlar que estos cumplan con sus obligaciones, como ya se ha indicado en su apartado segundo, para todo esto se especifica la necesidad del establecimiento de una serie de criterios para promover el buen uso de los dispositivos a la vez que, si así se dispone, los periodos de tiempo y criterios que establezcan su uso de manera privada por los trabajadores, todos estos criterios se elaboraran colaborando con los representantes de los trabajadores e informando posteriormente de ellos a los trabajadores. En todo caso se establece que la intimidad de los trabajadores debe ser preservada.

Una vez descrito este artículo de la Ley Orgánica se puede observar una clara línea de actuación en el material tratado hasta el momento. Debido a la alta flexibilidad que deviene del teletrabajo por parte de los trabajadores y del distanciamiento de estos respecto al empleador, supervisores y centros de trabajo, resulta muy complicado para estos poder controlar que los trabajadores realicen su labor durante su jornada laboral o no busquen la utilización de los dispositivos proporcionados para su uso personal sin la autorización oportuna. Es por ello por lo que se establecen una serie de aperturas por parte de la legislación para que los empleadores puedan controlar correctamente su uso. Estos accesos por parte de los empleadores quedan vagamente abiertos en la normativa para permitir así a ambas partes la elaboración de los criterios de flexibilidad y uso adecuado de los dispositivos, de nuevo, siempre y cuando se establezca el respeto por el derecho a la protección de la intimidad de los trabajadores en su uso de dichos dispositivos.

Todo lo anterior se ve complementado en los artículos 89 y 90 de la misma Ley donde se especifica la utilización de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y de sistemas de geolocalización. En el caso del tratamiento de imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras se permite su utilización por parte de los empleadores siempre que estas se utilicen en el ejercicio del control de los trabajadores y empleados públicos, las cuales están previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación pública. Del mismo modo se prohíbe totalmente la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y grabación de sonido en lugares de descanso de los trabajadores y empleados públicos, incluidos vestuarios, aseos, comedores y similares. En lo referente a la grabación de sonidos en el ámbito laboral, solo serán admitidos cuando sean relevantes en materia de riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivadas de la actividad desarrollada en el centro de trabajo. En todo caso, el artículo 89 en su primer apartado requiere expresamente del informe a los trabajadores o sus representantes, de manera clara y concisa sobre cualquiera de estas medidas. A la hora de tratar los sistemas de geolocalización en el ámbito laboral en su artículo número 90 se establece una serie de requisitos similares a los sistemas ya mencionados con anterioridad, tanto de grabación de sonidos como de videovigilancia. Los datos obtenidos a través del sistema de geolocalización en el ámbito laboral podrán ser utilizados por los empleadores en cumplimiento de su ejercicio de control de los trabajadores o empleados públicos previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación pública. De manera similar se establece el requerimiento del informe de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o sus representantes sobre la existencia e instalación de los dispositivos. Igualmente deberán ser informados sobre el ejercicio de derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y su supresión.

Todo lo ya tratado devuelve la atención al Real Decreto-Ley de trabajo a distancia, donde en su sección 5ª, artículo 17, ya mencionados previamente, se están presentando de manera mucho más breve, datos ya mencionados. Aquí vuelve a indicarse la obligación por parte de las empresas del establecimiento de criterios para la utilización de los dispositivos digitales, la participación de la representación legal de los trabajadores en su elaboración y, nuevamente, el respeto de los estándares mínimos de protección de intimidad de los trabajadores. Se añade aquí un pequeño párrafo que resulta de gran interés, puesto que en este artículo 17, párrafo segundo, se especifica la imposibilidad por parte de la empresa de exigir la instalación de cualquier programa o aplicación en dispositivos propiedad de la persona

trabajadora, así como no poder exigir el uso de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Se encuentra así en este párrafo dos detalles relevantes para este proyecto, no solo se presenta un caso todavía no mencionado, como es el de los dispositivos personales de los trabajadores, sino que además se indica que la empresa, en ningún momento puede exigir la instalación de ningún software en estos dispositivos ni el obligar a los trabajadores a utilizarlos para el desarrollo de su labor. Lo cual deja patente que los trabajadores en ningún momento se deben ver obligados a utilizar sus equipos personales para desarrollar su labor ni a instalar en estos cualquier programa o aplicación, ya sea de control o de cualquier otra índole, si no es de manera voluntaria.

## ***Desconexión Digital***

Distanciándose ligeramente de esta normativa se encuentran, tanto en la legislación de protección de datos, en la legislación de trabajo a distancia y en fuentes ajenas a la legislación, como Moltó Abogados, se encuentran artículos e información que hacen referencia a la desconexión digital.

En primer lugar, hay que indicar qué se entiende como desconexión digital. El concepto hace referencia al derecho que los trabajadores tienen a no tener que conectarse a ningún dispositivo con carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso o vacaciones, es decir, no responder o interactuar con llamadas, mensajes, o cualquier otra clase de comunicación de carácter laboral durante sus descansos o periodos vacacionales. El Real Decreto-ley 28/202 de trabajo a distancia se remite únicamente a hacer referencia al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos en cuanto a la existencia a dicho derecho y a indicar que el empresario o la empresa en su caso, tiene el deber de garantizar este derecho, así como el respeto a la duración máxima de la jornada laboral de los trabajadores. Así mismo se indica la elaboración por parte de la empresa, previa audiencia con la representación legal de los trabajadores, de una política interna en la que se deberá definir las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular se establece que deberá ser preservado el derecho a la desconexión digital en supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del trabajador que utilice equipos tecnológicos en su ámbito laboral. Pasando a desarrollar la Ley de Protección de Datos en materia de desconexión digital, se encuentra, como ya se ha indicado,

como el artículo 88 de dicha Ley en su apartado primero, avala el derecho a esta desconexión digital por parte de los trabajadores y empleados públicos con el objetivo de garantizar el respeto a su tiempo de descanso y vacaciones, así como a su intimidad familiar y personal. Igualmente, se vuelve a indicar en su apartado tercero, la necesidad ya descrita previamente de la elaboración de esta política interna. Finalmente, tal y como se indica en su apartado segundo, el ejercicio de este derecho dependerá de naturaleza y objeto de la relación laboral existente a la vez que se buscará fomentar la conciliación laboral y la vida familiar, todo esto con relación a lo acordado entre las partes, ya sea mediante representantes de los trabajadores o por aquello ya establecido mediante la negociación colectiva.



# DESCONEXIÓN DIGITAL, UN NUEVO DERECHO

## EN EL ÁMBITO LABORAL



**RESPECTAR** el derecho a: tiempo de descanso, permisos y vacaciones y la intimidad personal y familiar.

**POTENCIAR** la conciliación laboral, personal y familiar (negociación colectiva)





**PROPUGNAR** una política acorde para preservar el derecho a la desconexión digital

## TECNOLOGÍA EN NUESTRA SOCIEDAD, UN AVANCE



✓ **CONECTA** en cualquier momento y lugar (deslocalización)



✓ **FACILITA** el día a día, dentro y fuera del trabajo

✓ Permite **AGILIZAR** procesos



✓ Permite **OBTENER** información inmediata



## LEGISLACIÓN

**Derecho a la Desconexión digital en el ámbito laboral:** aprobado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (publicada en el BOE el 6 de Diciembre de 2018) Art. 88.



**www.csif.es**

Fuente: Central Sindical Independiente y de funcionarios, CSIF.

# **METODOS DE CONTROL LABORAL DEL TELETRABAJO**

En este apartado se busca señalar y detallar varios de los métodos y procedimientos llevados a cabo por las diferentes empresas y entidades para, en cumplimiento con el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, registrar el horario de trabajo de sus empleados en función del artículo 14 de dicha Ley y del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, así como para controlar a los trabajadores y asegurar que estos cumplen con sus obligaciones durante su horario laboral.

## ***Control de Fichaje***

En primer lugar, se procede a tratar la materia referente al control horario de los trabajadores en cumplimiento del registro de su jornada laboral. A la normativa existente en el Estatuto de los Trabajadores se suma la publicación en el Boletín Oficial del Estado el pasado 12 de marzo del año 2019 de la Resolución del 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos junto al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo en su capítulo tercero, artículo 10, donde se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta legislación establece la obligatoriedad por parte de la empresa de garantizar un registro diario de la jornada laboral. Así pues, se establece la obligatoriedad por parte de la empresa de establecer una hora concreta de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, dejando abierto un margen para la flexibilidad horaria y el establecimiento de estas medidas mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o, decisión del empresario previa consulta de los trabajadores.

## ***Control en Tiempo Real***

Otra preocupación a la hora de tratar el tema del teletrabajo y el control de la jornada de los empleados deriva en la necesidad de controlar el día a día de los trabajadores y cómo desarrollan sus labores. Para la consecución de este fin existen multitud de métodos. Las empresas y supervisores pueden optar por realizar llamadas o videollamadas regulares a sus empleados para comprobar que efectivamente se encuentran en sus puestos realizando sus

labores, requerir documentos o el reporte del progreso de las labores asignadas cada cierto tiempo o monitorizar directamente el uso de los equipos dispuestos para la realización del teletrabajo.

Para tratar este tema se emplea información obtenida a partir de la propia legislación española, sumada a aquella obtenida de las propias páginas de aplicaciones y webs señaladas más adelante, como son [sesametime.com](http://sesametime.com), [Inetum.com](http://Inetum.com) o [Contasimple.com](http://Contasimple.com).

## Medidas de Control

En este apartado, tanto para referirse al personal que se encuentre teletrabajando como para aquel que se encuentre en el lugar de trabajo, encontramos diversos métodos para hacer constar tanto las entradas y salidas de la jornada laboral como del trabajo diaria. El primero y más sencillo es el registro de las horas de entrada y salida mediante la firma por parte del trabajador, de un documento u hoja donde queda reflejadas estas. A partir de aquí, se entra al mundo de los programas, aplicaciones y webs encargadas de controlar el fichaje y la jornada laboral. Existen aplicaciones como TramitApp, TrackPeople o Sesame, los cuales permiten a la empresa gestionar los horarios de entrada y salida, descansos e incluso permiten reflejar el tiempo empleado en las diferentes labores que lleva a cabo el empleado durante su tiempo de trabajo. A partir de sencillas aplicaciones de móvil es posible para las empresas, a partir del usuario y número de móvil de cada empleado, controlar sus movimientos durante la jornada laboral, permitir a estos fichar solo en determinados periodos de tiempo o libremente a lo largo del día, controlar la duración de la propia jornada laboral o incluso, mediante localización GPS, saber desde dónde se conectan sus empleados. Otra opción es el uso de webs o programas dedicadas al control de los recursos humanos y su gestión, como sería el caso de Inetum.



Logos de las Aplicaciones Sesame y Tramit App. Fuente: [Sesametime.com](http://Sesametime.com) y [TramitApp.com](http://TramitApp.com)



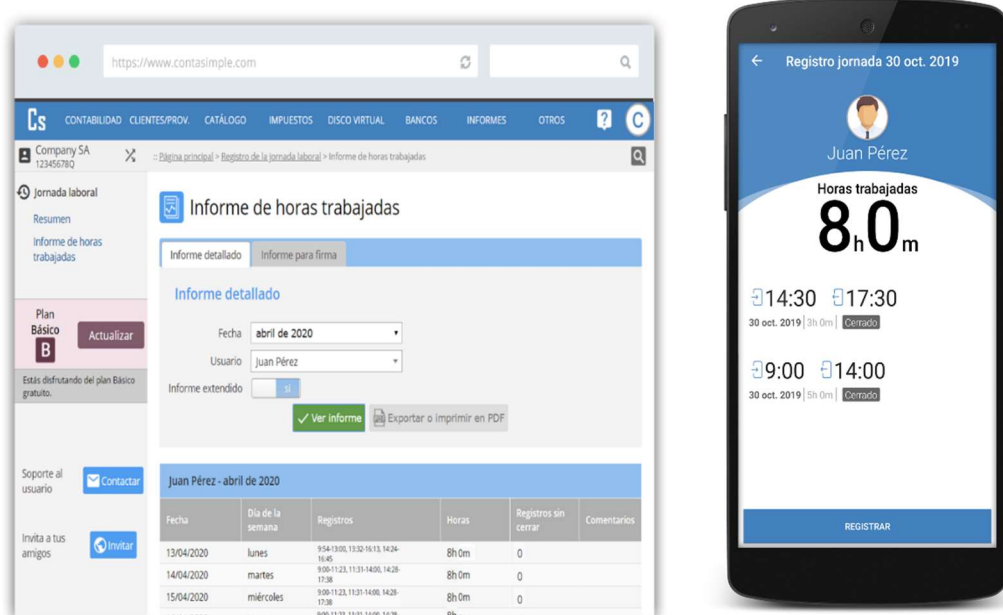
A la hora de tratar el control sobre la jornada laboral de los empleados a tiempo real, surgen una serie de complicaciones más difíciles de controlar, sobre todo considerando la flexibilidad de la que disfrutaban los trabajadores que se encuentran teletrabajando. Independientemente de las horas de entrada y salida, existen programas y recursos disponibles para las empresas, como los anteriores ya mencionados. Estos programas permiten controlar la hora de entrada y salida, y, además, recopilan información sobre las horas empleadas por cada trabajador durante su jornada. Con todo esto se consigue, dependiendo del control deseado por la empresa, establecer las horas dedicadas por el trabajador a sus funciones, usualmente de manera diaria o semanal. Gracias a esta información, junto con la cantidad de trabajo presentado por los empleados, o su consecución en los objetivos planteados por la empresa, el departamento de recursos humanos o los responsables directos de estos trabajadores son capaces, con cierto margen, de controlar el trabajo efectivo de las personas que se encuentran teletrabajando. Regresando a sistemas menos elaborados para llevar a cabo esta función se encuentran otros métodos como el uso de llamadas y videollamadas para controlar así el progreso de los empleados y realizar consultas, a la vez que se repasan los objetivos establecidos por la empresa y se comprueba la situación de los empleados.

Como se ha indicado con anterioridad, estos son varios de los métodos empleados por las empresas, sin embargo, es en estas aplicaciones para teléfonos móviles o App y sus equivalentes para ordenadores donde se centra la atención del proyecto al afectar más de cerca al fenómeno del teletrabajo. La mayoría de estas aplicaciones permiten a las empresas actuar con un elevado margen de acción y flexibilidad, los responsables o recursos humanos, dependiendo de la estructura de la empresa, son capaces fijar las horas de entrada y salida en función de la jornada establecida por la empresa o, en casos de estos flexibles teletrabajadores, según la acordada. El establecimiento de estos horarios implica que los trabajadores accedan a la aplicación o web utilizada por la empresa e indiquen su entrada al “puesto de trabajo”, para facilitar esta labor, las aplicaciones permiten establecer no solo un punto en la zona horaria para el acceso y salida, sino una franja de tiempo con una amplitud temporal variada en función del deseo de la organización. Una vez fichado, los trabajadores pueden en cualquier momento indicar las pausas o descansos a los cuales tengan derecho a disfrutar durante su jornada laboral, pulsando simplemente el botón designado para ello en la aplicación, volviendo a entrar en horas de trabajo del mismo modo.

## Sistema GPS

Como ya ha sido mencionado con anterioridad, una de las características que destacan en estas aplicaciones, TramitApp, TrackPeople o Sesame, es, el rastreo por dispositivo GPS de los teléfonos móviles. El encargado o encargada de controlar y supervisar a los empleados y su trabajo tiene la opción de ver, no solo los momentos exactos de entrada, salida y descansos efectuados por los empleados, sino que, además es perfectamente capaz de monitorizar la posición geográfica desde donde se realizan estas acciones. Permitiendo así corroborar tanto el momento, como la situación geográfica de los empleados.

Finalmente, estas aplicaciones son capaces de recoger, diariamente, datos sobre el tiempo en el que los empleados se encuentran realizando su trabajo, es decir, indica al sujeto responsable el tiempo que cada empleado pasa al día conectado a la aplicación antes de “cerrar” o terminar su jornada laboral, lo que permite seguir con cierta fiabilidad el desempeño de las labores establecidas y el cumplimiento de los objetivos deseados por parte de la empresa, así como vislumbrar la productividad, en su aumento o disminución, del trabajador. Se ha de indicar que estos datos se encuentran faltos de cualquier contexto, solo se indica el tiempo, usualmente en horas, de trabajo. Recae pues en los trabajadores, si así se requiere por parte de la empresa, el establecer cómo ha sido empleado este tiempo, tiempo desarrollando cada tarea o indicando las propias acciones en sí.



Fuente: Contasimple.com

## EL CONTROL Y LA PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS

El siguiente apartado busca, dentro del marco presentado, desarrollar el poder de control que los empleadores ejercen sobre sus empleados, así como las consecuencias derivadas de las interacciones entre ambas partes. Todas estas interacciones y consecuencias se originan desde el punto de vista de la implantación del teletrabajo, a su vez, se relacionan estas cuestiones con las posibles implicaciones con la protección de la privacidad personal.

### ***Control Empresarial***

Como ya se ha indicado, en la normativa existente que afecta al fenómeno del teletrabajo, se encuentra como base en materia de protección de derechos de los trabajadores, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Esta ley recoge información de gran relevancia sobre la problemática a desarrollar. Su artículo 87 establece el derecho de todo trabajador y empleado público a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, así como el requerimiento a estos de solo poder acceder a cualquier contenido obtenido con el fin de controlar que las obligaciones laborales están siendo cumplidas. Las empresas utilizan multitud de aplicaciones, programas y toman diferentes medidas para poder cumplir con su finalidad de control y supervisión. En principio este control no debería suponer el origen de ningún conflicto entre empresarios y trabajadores, sin embargo, se ha de indicar que además de obtener información sobre el cumplimiento de la jornada, se puede obtener información adicional que no se relaciona con esta función de control. Es por ello por lo que existen diferentes criterios para la utilización de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa.



---

Logo Inetum. Web de Gestión de Recursos Humanos. Fuente: [inetum.com.es](http://inetum.com.es)

## Dispositivos Digitales. Criterios de Empleo

Como ya se ha mencionado, el empleador dispone de libre acceso al contenido derivado de todo medio digital facilitado al trabajador, siempre y cuando, este acceso solo se encuentre destinado a controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar el estado de los aparatos. Es por ello por lo que el artículo 87 de la misma Ley de Protección de datos exige el establecimiento de una serie de criterios de utilización de los dispositivos, siendo estos criterios, en todo caso, respetuosos con los estándares de protección de intimidad. Además de esto, se debe indicar que los representantes de los trabajadores deben tomar parte en su elaboración.

## Convenios Colectivos

Tomando como referencia la información obtenida de Iberley, portal de información jurídica, se resalta la existencia de varias posibilidades mediante las cuales las empresas pueden conducir esta necesidad de elaborar estos criterios de utilización de dispositivos digitales. En primer lugar, puede resultar conveniente desarrollar y recoger estos procedimientos mediante una negociación colectiva. Así queda recogido en el artículo 91 de la misma Ley de Protección de Datos donde posibilita esta opción de modo que *"los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral"*. Este artículo se complementa con los artículos 17, 18.2 y 19 del Real Decreto-Ley 28/2020 de septiembre de trabajo a distancia. Así pues, en el apartado tercero del artículo 17 de la misma se establece *"Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia."* De manera similar, en el apartado segundo del artículo 18 de la misma ley, se encuentra un párrafo donde establece la participación y validez de acuerdos colectivos, en materia de desconexión digital. Como punto final a la hora de tratar los convenios colectivos resulta interesante destacar, no solo la posibilidad de establecer estos acuerdos, sino además el hecho de que dicha participación colectiva quede garantizada aún de manera telemática. El ejercicio de los derechos colectivos, tanto por parte de los trabajadores, como los representantes de estos, se encuentra garantizada en el artículo 19 del Real Decreto-Ley de Trabajo a Distancia.

En este artículo se especifica la necesidad de proporcionar a la representación legal de los trabajadores todos aquellos elementos necesarios para desarrollar su actividad representativa. Ejemplos de convenios colectivos donde se han incluido apartados relacionados con esta materia serían el Convenio colectivo del grupo AXA o el Convenio Colectivo del Sector de Abogados y Graduados Sociales de Cantabria.

## **Normativa Empresarial**

Iberley, apoyado nuevamente en la legislación española, señala como otra alternativa empresarial, a falta de convenio colectivo, o por elección por parte de la propia empresa, es la elaboración de una normativa propia para la misma, tras consulta con la representación legal de los trabajadores. Esta opción exige la elaboración de unos criterios internos en función de las características de la empresa, trabajadores y la actividad que lleve a cabo, todo, en relación con el teletrabajo y la normativa laboral existente. Estas medidas deberán ser consultadas con los representantes legales de los trabajadores y dadas a conocer al trabajador al que se le vayan a proporcionar los equipos oportunos.

## **Protocolo y su Contenido**

Nuevamente, gracias a la información obtenida de Iberley, junto con la legislación existente, particularmente, haciendo hincapié en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos, se puede indicar que, para garantizar la protección al derecho a la intimidad de los trabajadores, durante el uso de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa, es necesario que los criterios de utilización de estos contengan una serie de puntos donde se indiquen y desarrollen una serie de cuestiones necesarias para garantizar este derecho a la intimidad y a los demás derechos fundamentales de acuerdo con los estándares y los usos sociales. Dentro de estos criterios se debe especificar en primer lugar, la serie de dispositivos que deberán ser considerados como medios digitales proporcionados por la empresa, a los que afectarán el resto de las medidas. Una vez establecidos cuales son estos medios, se debe indicar si se habilitará su uso con fines privados por parte del trabajador, es decir, si el trabajador puede emplear el equipo de manera personal, tanto en la jornada laboral, como fuera de esta o en ambas. Igualmente se incluirán una serie de especificaciones precisas sobre las situaciones donde estará permitido el uso de los equipos proporcionados. Finalmente, se incluirán una serie de apartados, en los cuales se incluirán las acciones por parte de la empresa referentes a los procedimientos y medidas

específicas de control sobre los empleados, así como sus procedimientos de acceso, todos estos protocolos de mantenimiento y medidas preventivas sirven para salvaguardar la integridad de los equipos, junto con el establecimiento de un régimen disciplinario donde se especifiquen las consecuencias del incumplimiento de este régimen y medidas. Adicionalmente podrá contener otros apuntes referentes a aspectos como el tratamiento de protección de datos o detalles que la empresa considere relevantes.

## ***Protección de Datos del trabajador***

Tomando el papel del trabajador en materia relacionada con la protección de datos de carácter personal y con el respeto al derecho a la intimidad de este se encuentran varios puntos a detallar. Como ya se ha detallado, en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales junto con el artículo 17 de Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, se establece el requerimiento, por parte del empresario, de establecer unos criterios de utilización de los dispositivos digitales proporcionados a los trabajadores, así como el requerimiento de acceso a los datos obtenidos de estos solo para comprobar que el trabajador está cumpliendo con sus obligaciones contractuales. Resulta pues vital determinar estos criterios de uso de los equipos para así evitar posibles problemas a la hora de controlar los dispositivos.

## **Niveles de acceso y restricciones**

Páginas como Auren o Protección de Datos.org hacen referencia a varios problemas legales que puede surgir a la hora de revisar los equipos otorgados a los trabajadores. Problemas derivados de encontrar documentos, búsquedas, o cualquier otra clase de mensajes e información de carácter privado o íntimo del trabajador. Esto podría suceder en diferentes situaciones, como una vez retirados los equipos a los trabajadores debido a cambios en la empresa o al dar por terminado el teletrabajo, así como al sustituir o realizar mantenimiento en los dispositivos digitales. Para evitar circunstancias como estas es altamente aconsejable incluir en los protocolos de utilización ya mencionados, los límites y usos específicos de los equipos. El trabajador, conociendo estas directivas, se abstendrá así de utilizar estos equipos para cualquier función ajena al trabajo en sí. El trabajador evitará almacenar archivos de carácter personal, instalar programas ajenos a la empresa o realizar búsquedas en la red ajenas a sus labores.

Los trabajadores deberán adaptarse a estas medidas en función de la rigidez y privilegios de uso dispuestos para la utilización de los equipos, evitando así problemas o malentendidos causados por el uso incorrecto de estos.

## **Monitorización de la red de la empresa**

Raque Poquet o Moltó abogados entre diferentes fuentes recalcan la necesidad de que los trabajadores deban conocer los riesgos a los que se exponen al navegar por la red. Cualquier acceso a la red de la empresa podría desembocar en una brecha de seguridad que afecte tanto a sus datos personales como a los de sus compañeros y empleadores. Es por ello que se insiste en establecer, por parte de la empresa, sistemas de monitorización encaminados a identificar patrones anormales de comportamiento en el tráfico de red. Los trabajadores deberán actuar con responsabilidad a la hora de utilizar los dispositivos informáticos proporcionados por la empresa, aún en el supuesto de permitir su uso privado, deben ser conocedores de los peligros existentes.

## **Correo Electrónico**

Como indica Raquel Poquet en Lex Social, Revista Jurídica, El artículo 18.3 de la Constitución Española recoge el derecho al secreto de las comunicaciones, salvo autorización judicial. Sin embargo, como ya se ha indicado, la Ley de Protección de Datos establece la capacidad del empresario para controlar a sus empleados a la hora de realizar sus labores durante la jornada laboral, respetando los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos, y, en todo caso, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En el caso de tratar el control sobre los correos electrónicos dentro de los dispositivos se debe notar que permitiría al empresario o supervisor designado acceso al contenido de los mensajes, emisores y destinatarios, violando así el secreto de las comunicaciones. Se debe pues indicar que el Tribunal Constitucional ha señalado que estos derechos a la intimidad y control del empresario se solapan. El derecho a la intimidad en el ámbito laboral no es absoluto, pero toda acción del empresario tiene su límite en el respeto a la dignidad del trabajador. En todo caso, y tomando este último apunte como base, se debe especificar que para evitar este dilema se debe

tener en consideración los protocolos establecidos por la empresa a la hora de emplear los dispositivos digitales proporcionados por esta. Protocolos establecidos por negociación colectiva o mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, como ya se ha mencionado con anterioridad.

Se presenta como referencia una situación real en el caso de restringir el uso del correo únicamente al ámbito laboral, para ello se hace referencia a la sentencia STSJ Cataluña, de 5 de julio de 2000, rec. núm. 1718/2000. En esta sentencia se desarrolla, dentro de la situación presentada en la misma, una situación donde se presenta la existencia de una correspondencia privada entre particulares cuyo secreto debe ser preservado, cuando en realidad se trata de una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales, pudiendo la empleadora ejercer un control sobre la forma de utilizar tales medios, que son de su propiedad. Reflejando esta sentencia la capacidad de los empleadores de realizar controles sobre el correo electrónico a los trabajadores o incluso a un teletrabajador concreto, apoyado en una causa justificada.

De hecho, reafirmando la información presentada se encuentra, según la sentencia 170/2013 del Tribunal Constitucional, que en caso de que el convenio colectivo de aplicación prohibiera el uso del correo electrónico para cualquier uso ajeno al profesional, no sería necesario aviso del empresario a los trabajadores ni protocolos específicos de la empresa al respecto del correo electrónico. Se entendería pues, que no quedan vulnerados estos derechos del secreto de las comunicaciones. En caso de ausencia de protocolos empresariales o acuerdo con representantes de los trabajadores se deberá aplicar la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en la misma sentencia ya citada, es decir, cualquier acto de control deberá estar justificado, ser necesario y proporcionado, y finalmente, ser el adecuado para alcanzar el fin deseado.

## **Internet y Archivos Personales**

Respecto al uso de internet y el mantenimiento de documentos de carácter personal en los dispositivos digitales proporcionados por la empresa, cabe indicar la existencia de una situación similar al uso de los correos electrónicos, tal como indica nuevamente Raquel Poquet en su artículo. (Poquet Catala, 2017). Es decir, dependerá principalmente de los protocolos y medidas dispuestas por las empresas. En el caso de utilizar internet dentro del horario laboral,



los trabajadores podrán emplear esta red en función de las instrucciones establecidas por la empresa.

## **Recomendaciones a los trabajadores**

La Agencia Española de Protección de Datos establece (Agencia Española de Protección de Datos, 2021) una serie de recomendaciones a los trabajadores a la hora de tratar y proteger los datos existentes en sus equipos:

1. Respetar siempre las políticas de protección de la información establecidas por la empresa.
2. Proteger la integridad del dispositivo utilizado y asegurar el acceso seguro a este.
3. Garantizar la protección de la información manipulada.
4. Guardar la información en los espacios indicados por la empresa.
5. Comunicar cualquier brecha de seguridad en caso de sospecha.

## CONCLUSIÓN

Como conclusiones para este proyecto se pueden indicar una serie de puntos relevantes. En primer lugar, es interesante destacar que la normativa actual no establece unas directrices fijas de actuación. Tanto los trabajadores como las empresas tienen acceso a una variedad de medidas y protocolos a seguir para llegar a proteger su intimidad privada y sus datos personales.

Seguidamente, hay que destacar la variedad de medidas posibles a emplear por las empresas para cumplir con su labor de control y vigilancia. Las empresas, tal y como establece la legislación, pueden emplear cualquier serie de acciones, pasando por programas o aplicaciones informáticas. Estas permiten controlar horarios de entrada y salida de los trabajadores, descansos, horas de trabajo. Existen aplicaciones que permiten conocer, incluso, la posición donde se encuentra el trabajador a la hora de la conexión, desconexión, e incluso a tiempo real. Además de estos sistemas de alta tecnología, los empleadores pueden recurrir a métodos más sencillos: reuniones telefónicas con los empleados, actualizaciones de datos y progresos de las tareas de los empleados, recogidas de firmas en papel o el uso de videollamadas a través de los dispositivos.

Un problema importante sobre los métodos de control es la necesidad del empleador de acceder a estos datos, a esta información creada por sus trabajadores durante el uso de los equipos informáticos. El empleador debe acceder a estos contenidos para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores y garantizar la integridad de los aparatos, es por ello que se debe garantizar pues que este acceso se encuentre ligado únicamente a estas medidas de control laboral.

Como tercer apartado en estas conclusiones, se debe destacar el papel de los criterios de control y utilización de los equipos proporcionados a los empleados, una base sobre la que pivota la mayoría de la normativa sobre la protección de datos y el derecho a la intimidad. Estos protocolos son requeridos a las empresas a la hora de proporcionar dispositivos digitales a sus empleados, independientemente de si estos se encuentran o no teletrabajando. La variedad de estos protocolos es muy extensa, puesto que únicamente requieren del respeto de los estándares mínimos de protección de intimidad del trabajador, de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. Todas estas medidas deberán ser siempre consultadas con los representantes legales de los trabajadores, sin embargo, es posible acogerse

a un convenio colectivo, o concertar una reunión de la empresa con las organizaciones de trabajadores para la elaboración de estos criterios de utilización sobre los dispositivos.

Finalmente se ha de destacar que es sobre este último punto, sobre estos criterios de empleo de los dispositivos, donde gira gran parte de las problemáticas y jurisprudencia. Como se ha indicado, la ley establece el derecho a la intimidad y a la protección de los datos personales de trabajadores y empresas. Una vez establecidas estas directrices básicas y unos requerimientos mínimos a la hora de elaborar estas directrices, se deja en mano tanto de empleados como empleadores su cumplimiento. Una vez establecidas todas las medidas necesarias para proteger los derechos de los empleados en el teletrabajo, se deja en manos de todas las partes involucradas el correcto establecimiento y seguimiento de los protocolos de control. Dejando en esta responsabilidad individual y en caso necesario, la jurisprudencia, el buen hacer y el respeto de la intimidad de cada uno.

## Bibliografía

- Agencia Española de Protección de Datos. (24 de 04 de 2020). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de Protección de datos y seguridad: <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/proteccion-datos-seguridad>
- Agencia Española de Protección de Datos. (06 de 04 de 2020). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de Brechas de seguridad: El Top 5 de las medidas técnicas que debes tener en cuenta: <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/brechas-de-seguridad-el-top-5-de-las-medidas-tecnicas-que-debes-tener-en>
- Agencia Española de Protección de Datos. (s.f.). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de Recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo: <https://www.aepd.es>
- Agencia Española de Protección de Datos. (s.f.). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de Brechas de seguridad: el correo electrónico y las plataformas de productividad online: <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/brechas-seguridad-correo-electronico-plataformas-productividad>
- Agencia Española de Protección de Datos. (s.f.). Fichas Prácticas de videovigilancia. Cámaras para el control laboral.
- 5886/2000 (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 05 de Julio de 2000).
- Agencia Española de Protección de Datos. (04 de 05 de 2021). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de <https://www.aepd.es/es/areas-de-actuacion/videovigilancia>
- Agencia Española de Protección de Datos. (18 de 02 de 2021). *Agencia Española de Protección de Datos*. Obtenido de <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/privacidad-reuniones-online>
- Auronix. (s.f.). Obtenido de <http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>
- Barrios, R. S. (11-14 de 09 de 2016). El Teletrabajo. Lima, Perú.
- Boletín Oficial de Cantabria; , Consejería de Empleo y Políticas Sociales; , Dirección General de Trabajo. (01 de 08 de 2019). Convenio Colectivo del Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria 2019-2022. *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación*. Santander, Cantabria, España.
- Boletín Oficial del Estado , Jefatura del Estado. (12 de 10 de 2002). Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. Madrid, Madrid, España.
- Boletín Oficial del Estado , Jefatura del Estado. (11 de 05 de 2014). Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones. Madrid, Madrid, España.
- Boletín Oficial del Estado , Jefatura del Estado. (08 de 03 de 2019). Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Madrid, Madrid, España.
- Boletín Oficial del Estado. (28 de 02 de 2019). Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Madrid, Madrid, Madrid.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo Entre el mito y la Realidad*. Barcelona: UOC.
- Cabrero, S. (7 de 3 de 2021). *La voz de Galicia*. Obtenido de <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/especiales/aniversario->

- pandemia/2021/03/07/teletrabajo-coge-impulso-ano-pandemia/0003\_202103G7E71991.htm
- Camacho, M. (23 de 4 de 2021). *Factorial Blog*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/#barreras>
- Campos, C. (Mayo de 2020). *Concepción Campos.org*. Obtenido de <https://concepcioncampos.org/ventajas-y-dificultades-del-teletrabajo-claves-en-la-regulacion-post-covid/>
- Carmen Pérez Sánchez, A. M. (2009). *Athenea Digital*. Obtenido de <https://atheneadigital.net/article/view/597>
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios. (02 de 2019). *CSIF*. Obtenido de <https://www.csif.es/>
- Contasimple S.L.U. (s.f.). *Contasimple*. Obtenido de <https://www.contasimple.com.ar/aplicacion-web-de-control-horario-para-empleados>
- Corvi, M. (16 de 09 de 2009). *Blog Lenovo*. Obtenido de <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Dirección General de Empleo, Dirección de la empresa, Comisiones Obreras. (18 de 07 de 2017). Convenio Colectivo AXA. *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa*. Madrid, Madrid, España.
- Economía Digital. (4 de 12 de 2020). *Economía Digital*. Obtenido de [https://www.economiadigital.es/politica/ni-la-covid-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-el-30-no-puede-y-el-40-lo-elude\\_20110495\\_102.html](https://www.economiadigital.es/politica/ni-la-covid-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-el-30-no-puede-y-el-40-lo-elude_20110495_102.html)
- Eurofound. (1998). *The Social Implications of teleworking*. G.Elias&Muñoz Abogados. (s.f.). Obtenido de <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral>
- Galan, J. S. (11 de 11 de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Relaciones Laborales: <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
- Guinot, M. (09 de 07 de 2020). *Uppers*. Obtenido de [https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/problemas-derivados-del-teletrabajo-be5ma\\_18\\_2975970127.html](https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/problemas-derivados-del-teletrabajo-be5ma_18_2975970127.html)
- Hidalgo, J. G. (04 de 11 de 2020). *CEF.- Laboral Social*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/analisis-articulo-87-lopdgdd-uso-dispositivos-digitales-persona-trabajadora-control-parte-empresa-devaluado-derecho-intimidad.html>
- Iberley. (12 de 04 de 2021). Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/protocolos-controlar-uso-medios-tecnologicos-empresa-64315>
- Inetum España, S. (s.f.). *Inetum*. Obtenido de <https://www.inetum.com.es/es>
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Cifras INE*. Obtenido de El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)
- J Pérez Bilbao, T. S. (s.f.). *Teletrabajo: Criterios para su implantación*.
- J, C. B. (2020). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Paso a paso*. Colex.
- Jefatura del Estado. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. *Boletín Oficial Del Estado número 294*. España.
- Jefatura del Estado. (2020). Real Decreto-ley 2872020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado número 253*. España.
- Jesús Pérez Bilbao, T. S. (s.f.). NTP 412: Teletrabajo: Criterios para su implantación.

- Joric, C. (21 de 05 de 2020). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Mandl, I., Vargas-Llave, O., Weber, T., Wilkens, M., & Eurofound. (28 de 01 de 2020). *Publications Office of the European Union*. Obtenido de Telework and ICT-based mobile work: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6034c89e-4245-11ea-9099-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-193866722>
- Martha Luz Benjumea-Arias, E. M.-E.-A. (01 de 2020). *SSRN*. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3519571](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571)
- Martin, L. (28 de 07 de 2020). *El Cierre Digital*. Obtenido de <https://elcierredigital.com/empresa-y-economia/651162158/teletrabajadores-quejan-aislamiento-laboral.html>
- Miranda, F. P. (21 de 02 de 2019). *Auren*. Obtenido de <https://auren.com/es/blog/criterios-de-uso-de-los-dispositivos-digitales-en-su-empresa/>
- Moltó Abogados. (s.f.). Obtenido de <https://molto-abogados.com/el-uso-de-los-dispositivos-digitales-y-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/>
- O Vargas-Llave, I. M. (2020). *Telework and ICT-based mobile work*. *OpenSesame*. (s.f.). Obtenido de [https://www.sesametime.com/?utm\\_term=sesame%20app&utm\\_campaign=ES\\_SesameTime\\_Brand\\_LF\\_Search&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&hsa\\_acc=4346528326&hsa\\_cam=11565812291&hsa\\_grp=119577336464&hsa\\_ad=480399618612&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=kwd-355903699348&hsa\\_kw=sesame%20app](https://www.sesametime.com/?utm_term=sesame%20app&utm_campaign=ES_SesameTime_Brand_LF_Search&utm_source=google&utm_medium=cpc&hsa_acc=4346528326&hsa_cam=11565812291&hsa_grp=119577336464&hsa_ad=480399618612&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-355903699348&hsa_kw=sesame%20app)
- Paz, A. R. (22 de 09 de 2020). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20200922/483625812483/teletrabajo-ley-regulacion-trabajar-casa-distancia-horario-gastos.html>
- Poquet Catala, R. (28 de 10 de 2017). La Protección del Derecho a la intimidad del teletrabajador. *Lex Social*.
- Protección de Datos.org. (08 de 10 de 2019). *Protección de datos.org*. Obtenido de <https://www.protecciondatos.org/dispositivos-digitales/>
- Rubbini, N. (5-7 de 12 de 2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. La Plata, Argentina. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Sebastián, R. (24 de 12 de 2020). Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos. Madrid, Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- SENTENCIA 170/2013, de 7 de octubre, 2013:170 (Sala Primera del Tribunal Constitucional 07 de Octubre de 2017).
- TramitApp. (2016). Obtenido de [https://www.tramitapp.com/software-de-gestion-recursos-humanos/?utm\\_medium=ppc&utm\\_term=software%20de%20gestion%20de%20personal&utm\\_source=adwords&utm\\_campaign=KW+Competencia+refinado&hsa\\_kw=software%20de%20gestion%20de%20personal&hsa\\_acc=2046464350&hsa\\_a](https://www.tramitapp.com/software-de-gestion-recursos-humanos/?utm_medium=ppc&utm_term=software%20de%20gestion%20de%20personal&utm_source=adwords&utm_campaign=KW+Competencia+refinado&hsa_kw=software%20de%20gestion%20de%20personal&hsa_acc=2046464350&hsa_a)
- V Bennett, S. M. (1995). *European Guide to Teleworking*.
- V Di Martino, L. W. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109.