



Newsletter Laboral

Especial Teletrabajo

GARRIGUES

Septiembre 2020



La pandemia derivada del COVID-19 ha generalizado masivamente el teletrabajo sin que hasta la fecha existiera una regulación específica que diera una respuesta adecuada a la problemática y a los retos actuales de las empresas y de los trabajadores ante esta forma de prestar servicios a distancia. La nueva norma, aprobada por el Consejo de Ministros, pretende regular suficientemente esta materia y el tiempo dirá si las soluciones que aporta están a la altura de los tiempos y son acordes tanto a la realidad existente como a las necesidades actuales del mercado laboral. En esta newsletter especial repasamos las claves de la nueva regulación, abordamos los aspectos más polémicos de la norma recién aprobada y recordamos los pronunciamientos judiciales que han tenido como protagonista el teletrabajo en el pasado.

Las claves de la nueva regulación del teletrabajo

Explicamos brevemente, en formato pregunta y respuesta, las claves fundamentales de la nueva regulación sobre trabajo a distancia, aprobada el pasado 22 de septiembre en Consejo de Ministros y recogida el 23 de septiembre en el Real Decreto-ley 28/2020.

¿Qué es el trabajo a distancia? ¿Es lo mismo el trabajo a distancia que el teletrabajo?

La norma define como trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo, por su parte, es un tipo de trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

¿Cuándo se considera que el trabajo a distancia es regular a efectos de aplicación de la norma?

Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando se preste bajo esta modalidad, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

El trabajo a distancia, ¿es voluntario o se puede imponer?

Es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia. No puede imponerse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer las leyes o la negociación colectiva.

No podrá ser causa de despido la negativa del trabajador a trabajar a distancia, que ejercite su derecho a la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad relacionadas en exclusiva con el cambio de la prestación presencial a otra a distancia.

¿Se puede revertir o modificar el trabajo a distancia?

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de este derecho se regulará en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia que suscriban empresa y trabajador.

La modificación de las condiciones, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

¿Hay supuestos en que aplican límites para el tiempo de trabajo a distancia?

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo será posible un acuerdo que garantice un mínimo de un 50% de trabajo presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica.

¿Cómo debe formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia?

Siempre debe formalizarse por escrito, debe incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso con anterioridad a que se inicie el trabajo a distancia.

¿Cuál debe ser el contenido del acuerdo de trabajo a distancia?

Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos, el contenido mínimo

obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia debe comprender las siguientes materias:

- Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el periodo máximo para su renovación.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo del trabajador y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
- Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en caso de que surjan dificultades técnicas.
- Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información específicamente aplicables, con participación de la representación de los trabajadores.
- Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia.

¿Qué derechos deben garantizarse a los trabajadores a distancia?

Con carácter general, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, de modo que no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, incluyendo aquellos derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar.

¿El trabajador a distancia tiene derecho a la compensación de gastos?

El desarrollo del trabajo a distancia debe ser compensado por la empresa y no podrá suponer para el trabajador la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Los mecanismos para la determinación y compensación de estos gastos podrán establecerse a través de convenio colectivo o por acuerdo colectivo.

¿Sigue aplicando la obligación de registro horario? ¿Y el derecho a la desconexión digital?

Sí. El sistema de registro obligatorio deberá reflejar fielmente el tiempo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir el principio y la finalización de la jornada, todo ello conforme a lo previsto en la negociación colectiva.

Fuera de su horario de trabajo, los trabajadores, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital. Asimismo, el deber de la empresa de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos 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. La empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, elaborará una política interna en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

¿Cómo se deben cumplimentar las obligaciones de la empresa en materia de evaluación de riesgos?

Se deberán prever en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva los riesgos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La evaluación de

riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios.

Cuando cumplir esta obligación implique una visita al lugar elegido para la prestación de servicios a distancia, deberá emitirse un informe escrito y requerirá el permiso del trabajador. En caso de no obtenerse, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención.

¿Se puede exigir al trabajador la instalación de programas en los dispositivos de su propiedad?

No se podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el trabajo a distancia. Las empresas deberán establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad, así como los términos en los que los trabajadores podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición del trabajador.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales los empleados 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 y las particularidades del trabajo a distancia.

¿Qué facultades tiene la empresa para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador?

La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en todo caso la consideración debida a la dignidad del trabajador.

¿Qué sucede con los acuerdos de trabajo a distancia que ya están en vigor?

La norma será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación por acuerdos y convenios colectivos, desde el momento en que estos pierdan su vigencia.

En caso de que estos no prevean un plazo de duración, esta norma será de aplicación en el plazo de un año desde su publicación en el BOE salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Desde que esta norma sea de aplicación, las partes deberán formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en un plazo de tres meses, al igual que aquellas adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

¿Tiene alguna especialidad respecto del trabajo a distancia previsto en la normativa COVID-19?

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, y mientras éstas se mantengan, les seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, la empresa estará obligada a dotar de medios, equipos, herramientas, consumibles y mantenimiento que exija el trabajo a distancia. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para el empleado de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Trabajo a distancia: vino nuevo en odres viejos

Federico Durán

La recién estrenada regulación del trabajo a distancia trata de encuadrar las nuevas pautas de organización y de prestación del trabajo en los esquemas tradicionales de la normativa laboral. Una regulación con visión de futuro hubiera exigido un debate más sosegado.

El Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, es un ejemplo paradigmático de la inercia legislativa que, proscribiendo la imaginación, pretende reconducir nuevas realidades económicas y sociales a viejos moldes de regulación jurídica. El problema fundamental que plantea la norma es que las nuevas pautas de organización y de prestación del trabajo, que van mucho más allá de la situación coyuntural (esperemos) provocada por la pandemia, se tratan de encuadrar en los esquemas tradicionales de regulación de la prestación laboral. Eso hace que la funcionalidad de la regulación para afrontar las nuevas realidades sociales y económicas asociadas a las nuevas formas de prestación del trabajo (y a nuevas figuras de prestadores del mismo, que no encajan ni en los moldes de la laboralidad ni en los del trabajo autónomo tradicional) vaya a ser muy limitada. El vino nuevo se ha vertido en odres viejos que, no debidamente saneados, van a provocar que se vuelva rancio y no incite, precisamente, a su consumo.

Regular el trabajo a distancia con visión de futuro hubiera exigido un debate más sosegado. No es ya que se vuelva a obviar el normal trámite parlamentario (sin fundamento alguno; si en este caso el Tribunal Constitucional admitiese que concurre la extraordinaria y urgente necesidad constitucionalmente exigida para los decretos leyes, quebrarían los más elementales principios de seguridad jurídica y de respeto a las instituciones democráticas y a la separación de poderes), profundizando en el deterioro que padecemos de la calidad de nuestra democracia, sino que sin una amplia deliberación de los estudiosos de la evolución de la economía, de la producción y del trabajo, y de las instancias de participación social (¿dónde está el Consejo Económico y Social?), difícilmente se está en condiciones de comprender bien el papel que puede jugar el trabajo a distancia, y por tanto de regularlo en términos que garanticen su implantación y desarrollo en beneficio del progreso económico y social.

Fruto de esta precipitación (como decía el clásico, exagerando, aclaro, para que nadie se ofenda, “los inteligentes deliberan y los necios deciden”) el real decreto-ley está plagado de deficiencias técnicas y de contradicciones. Así, llaman la atención ante todo sus artículos 1 y 2. El primero delimita el ámbito de aplicación de la norma, incluyendo en él al trabajo a distancia que se preste de forma regular. Pero el segundo define el trabajo a distancia como el que así se preste con carácter regular. Esto es incorrecto. Trabajo a distancia es trabajo a distancia y su prestación de forma regular no entra, ni debe entrar, en su definición. La prestación del trabajo a distancia de forma regular determina que quede sometido a la regulación del real decreto-ley, pero la regularidad de la prestación no debe formar parte del concepto.

Además, llama la atención que la regularidad de la prestación se determina por un porcentaje (30% de la jornada, en un periodo de tres meses), pero se añade “o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. No sé si estoy perdiendo facultades, pero no me entero. Un porcentaje es un porcentaje, no hay un “porcentaje equivalente”. Distinto es que se fijara una cantidad (12 horas de trabajo a la semana, por ejemplo), en cuyo caso tendría sentido hablar de cantidad equivalente. Por otra parte, no veo qué influencia puede tener la duración del contrato, que podría influir en el periodo de referencia, pero no en el porcentaje. Y si se está pensando no en duración del contrato sino en duración del tiempo de trabajo, tampoco tiene sentido. Un 30% de un trabajo de 40 horas son 12 horas, y un 30% de un trabajo de 20 horas son 6 horas. No veo cómo puede jugar ni qué significa un “porcentaje equivalente”.

También llama la atención el recurso a conceptos jurídicos indeterminados (“en su caso”, “adecuado”: ¿qué es un régimen de control horario adecuado?, ¿o una protección de

riesgos adecuada?) y a expresiones de alcance impreciso. ¿En qué consiste la “participación” de los representantes legales? No puede equivaler a información, porque en la misma norma se distingue entre una y otra (artículo 7 j) y k) y artículo 20), pero, ¿cumple la exigencia de participación la consulta? ¿Es precisa la negociación? ¿Basta negociar de buena fe o es preciso alcanzar un resultado que garantice la participación en la toma de decisiones?

Por último, hay que destacar la obsesión reguladora, de la que es manifestación singular el artículo 7, en el que se contienen 12 ítems de “contenido mínimo obligatorio” del acuerdo de trabajo a distancia, sin contemplar el papel que pueda jugar la autonomía individual, por ejemplo en relación con el lugar de trabajo (¿debe especificarse?, ¿puede decirse que será el que el trabajador elija en cada momento?, ¿pueden establecerse limitaciones, por distancia o por cambio de huso horario?, ¿pueden fijarse dos o tres lugares de prestación?, ¿pueden ser lugares compartidos, como un *coworking*?) y con la duración del acuerdo (¿puede pactarse una duración mínima, durante la cual no resulte factible la reversión?).

Esta obsesión reglamentista, que se pone de manifiesto también en todo lo relativo al costo del trabajo a distancia, lleva a excesos como cuando se concede al trabajador el derecho a percibir los complementos del puesto de trabajo (si el anterior trabajo presencial tenía un complemento de insularidad y el trabajador va a prestar sus servicios a distancia fuera de la isla, ¿se sigue devengando?, ¿y un complemento asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, ubicado, por ejemplo, en una central nuclear, si el trabajo se va a prestar fuera de la misma?), o cuando se dice que el trabajo a distancia no puede interferir en la vida personal y familiar del trabajador. Si se presta en su domicilio, ¿cómo no va a interferir, en alguna medida, en la vida personal y familiar?

No caben en esta tribuna las múltiples dudas interpretativas que el real decreto-ley suscita. Solo quiero indicar otras dos cuestiones: la primera, que el artículo 8 parece excluir cualquier posibilidad de modificación sustancial de condiciones de trabajo en relación con las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia. No sé si el regulador ha sido consciente de este efecto y lo ha querido expresamente (el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores está en la diana de muchos alegatos contra la reforma laboral) o si ha pasado inadvertido. En todo caso me parece muy relevante.

La segunda es que la regulación introducida por el nuevo artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) parece poner en cuestión el principio de voluntariedad para ambas partes. Si el acceso al trabajo a distancia (o su reversión) puede ser cuestionado por el trabajador, acudiendo ante la negativa empresarial al procedimiento previsto, que culmina con una decisión del juez no susceptible de recurso, la voluntariedad proclamada por el real decreto-ley puede saltar por los aires. Debería aclararse que el procedimiento del artículo 138 bis solo opera cuando legal o convencionalmente exista un derecho reconocido al trabajador para prestar su trabajo a distancia.

Teniendo todo ello en cuenta, se va a generar sin duda un efecto *barrera* impresionante. Si hasta el 29% de trabajo a distancia exime de aplicar toda esta pesada regulación, y a partir del 30% se despliegan todos los efectos previstos por la ley, parece que el incentivo para no alcanzar este último porcentaje es determinante.

La experiencia dirá. Pero me temo que se ha prestado un flaco favor a la posibilidad de avanzar hacia nuevas formas, más flexibles y más atentas a las exigencias de conciliación y a los nuevos perfiles profesionales, de prestación del trabajo.

El teletrabajo en la doctrina judicial a través de los años

Aunque se acaba de publicar el real decreto-ley que regula las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, el trabajo a distancia y el teletrabajo llevan muchos años siendo una realidad. A continuación, señalamos algunos de los pronunciamientos judiciales que han tenido precisamente como protagonista el teletrabajo. Como se puede comprobar, dicha doctrina judicial está, en general, alineada con la normativa recién aprobada.

El teletrabajo requiere acuerdo expreso del trabajador y no puede articularse a través de una modificación sustancial

El Tribunal Supremo dictó en el año 2005 una **sentencia** que estableció con claridad la imposibilidad de acudir al procedimiento contemplado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para implantar el teletrabajo. En concreto, consideró que el trabajo a distancia implicaba un cambio parcial en el régimen contractual, lo que excede del ámbito de las modificaciones sustanciales.

Por otro lado, la sentencia remarca las implicaciones en la esfera personal del trabajador, lo que determina que exceda del procedimiento de modificación sustancial y, con carácter general, del propio poder de disposición de la autonomía colectiva.

En definitiva, esta resolución garantiza y asegura que la decisión sobre la prestación de servicios en régimen de teletrabajo sea individual y voluntaria.

El empresario debe controlar el tiempo de trabajo y las horas extraordinarias realizadas en régimen de trabajo a distancia

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su **sentencia de 3 de febrero de 2016**, consideró que el empresario debe controlar y establecer las pautas necesarias sobre el tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descanso también en caso de prestación de servicios mediante teletrabajo.

En este caso, la empresa había alegado que el domicilio del trabajador es un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no podía efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en su domicilio. Así, el tribunal indica que el

derecho a la intimidad no puede ser invocado por la empresa en contra del trabajador y recuerda la obligación del empresario de establecer pautas claras sobre el tiempo de trabajo y descansos.

El establecimiento de un periodo de prueba en teletrabajo no implica la extinción del contrato sino el retorno al trabajo presencial

En caso de que se establezca un periodo de prueba en teletrabajo, la no superación del mismo implica el retorno al trabajo presencial y no la extinción del contrato de trabajo.

Así lo determinó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su **sentencia de 24 de noviembre de 2009**, indicando que el periodo de prueba que pueda establecerse no puede tener la naturaleza jurídica del periodo de prueba del contrato de trabajo contemplado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de guardias esporádicas no puede considerarse teletrabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su **sentencia de 19 de noviembre de 2015**, diferenció entre las guardias para atender urgencias y la existencia de un supuesto de teletrabajo.

En el caso analizado por la resolución, se determina que no resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (trabajo a distancia con carácter preponderante) para los casos en los que se presta servicios presencialmente y se atienden guardias telefónicas para urgencias. En este supuesto, el tribunal no consideró que existiese accidente de trabajo al producirse durante la realización de una guardia y no considerar que estábamos ante un supuesto de teletrabajo.

La polémica de la posible tributación y cotización de los medios proporcionados para el teletrabajo... [en nuestro Blog Laboral](#)

En nuestro [Blog Laboral](#) hemos analizado igualmente la reciente polémica relativa a la posible tributación y cotización de medios, equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo en la medida en que puedan considerarse retribuciones en especie cuando los mismos se usen también para uso privado.

Lo reproducimos a continuación:

#GarriguesLaboral



Visita nuestro Blog Laboral y suscríbete

La empresa deberá asumir los gastos asociados al teletrabajo

Jaime Flores

La nueva normativa sobre el trabajo a distancia (denominado teletrabajo cuando se hace con uso de medios telemáticos) ha sido finalmente publicada y, en relación con los gastos asociados, ha determinado que es la empresa la que tiene que sufragar o compensarlos, no debiendo los trabajadores asumir gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios necesarios para el desarrollo de la actividad. Pero, ¿puede ello tener consecuencias fiscales o de Seguridad Social?

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, supone para las empresas la asunción de los costes inherentes a la facilitación de medios y herramientas de trabajo, como el ordenador, pantalla, ratón, teclado, etc., y podría llegar también a alcanzar –lo que no se aclara– a las sillas, mesas, material de oficina, luz, teléfono, calefacción o aire acondicionado, fibra óptica, etc.

El gran interrogante que surge es si la entrega de los medios, equipos y herramientas responde únicamente a una finalidad profesional (el desempeño de la actividad laboral) o si pueden también utilizarse para fines personales, en cuyo caso puede resultar aplicable el tratamiento fiscal y de Seguridad Social aplicable a las retribuciones en especie.

En determinados casos se ha considerado que las herramientas o medios telemáticos puestos a disposición de los trabajadores por las empresas para el desempeño de su actividad laboral, por ejemplo el teléfono móvil y el ordenador, pueden constituir una retribución en especie en la medida en que dichos elementos se encuentran a disposición de los trabajadores y, por tanto, pueden ser utilizados con una finalidad personal.

Sin pronunciarnos sobre la pertinencia de este criterio, la regulación del teletrabajo y la exigencia de facilitar los medios necesarios para su ejercicio supondrá un aumento de los costes empresariales y podría también conllevar un correlativo descenso de la retribución neta de los trabajadores como consecuencia de tener que

aplicar una mayor carga fiscal y unos descuentos de cotizaciones si tales medios se consideran como una retribución en especie.

En efecto, la entrega de una pantalla, un teclado, un ratón o una silla ergonómica para el desarrollo del trabajo desde casa, por citar solo unos ejemplos, podría conllevar la necesidad de tributación y cotización ya que, aplicando el criterio antes indicado, los mismos permanecen a disposición del empleado en su domicilio.

También podría tener impacto en la tributación y cotización del empleado la compensación de gastos como el consumo de luz, de teléfono, de fibra óptica, etc. si finalmente se considera que tal compensación alcanza no solo la necesaria para el desempeño profesional sino también para su uso personal. De hecho, aunque solo se abonaran estos gastos de manera proporcional al tiempo de trabajo, podría igualmente entenderse que existe una mayor retribución dado que se podría llegar a entender que la familia del trabajador puede disfrutar, o al menos tener a su disposición, tales “medios” incluso durante la parte proporcional del día de trabajo.

Esta incertidumbre, a la que se deben sumar las propias derivadas del alcance de la efectiva asunción de los costes derivados del teletrabajo, podrían resultar finalmente trabas a la verdadera aproximación del mercado laboral español a fórmulas efectivas y modernas de flexibilidad en el trabajo. O incluso, lo que puede ser peor, a desincentivar esta modalidad de trabajo.

GARRIGUES

Hermosilla, 3
28001 Madrid

T +34 91 514 52 00

info@garrigues.com

Síguenos en



garrigues.com