



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo
Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos

El Teletrabajo en España y Europa. Especial
referencia a su introducción en el Sector Público
Español

1ª Convocatoria (Junio)

Alumna: Sara Diez Rojas
Tutora: Ana Ortega Álvarez

ÍNDICE

ÍNDICE	2
TABLA DE ILUSTRACIONES	3
RESUMEN	4
CAPÍTULO 1º - INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 2º - EL TELETRABAJO: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS	9
2.1. Características y tipologías del teletrabajo.....	11
2.2. Aspectos sociológicos y organizativos del teletrabajo.....	15
CAPÍTULO 3º - NORMATIVA.....	22
3.1. ANTECEDENTES	22
3.2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA	28
3.2.1 Países con normativa sobre el teletrabajo antes de la pandemia. 28	
3.2.2 Países sin regulación sobre el teletrabajo antes de la pandemia . 36	
3.3. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	39
CAPÍTULO 4º - TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN	48
4.1. Regulación del teletrabajo en el Sector Público.....	48
4.2. Hacia un modelo híbrido.	51
CAPÍTULO 5º - CONCLUSIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
OTRA BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	66

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Cronología de las revoluciones industriales.....	5
Ilustración 2. Beneficios del teletrabajo.....	18
Ilustración 3. Barreras y retos del teletrabajo.....	21
Ilustración 4.....	36
Ilustración 5. Evolución del teletrabajo en los países de la Unión Europea (2012-2021).....	39
Ilustración 6.....	55

RESUMEN

Pese a la existencia del trabajo a distancia desde hace años, no ha sido hasta la crisis de la COVID-19 cuando, ante la necesidad de mantener una imprescindible distancia social al mismo tiempo que se evitaba el colapso de la economía mundial, el teletrabajo ha experimentado un impulso hasta entonces nunca visto.

Esta situación ha provocado la necesidad de un desarrollo normativo, y con este trabajo se pretende conocer cómo se ha abordado el tema del teletrabajo en los diferentes marcos regulatorios de nuestro país, y del resto de países de nuestro entorno europeo, para finalizar con una sucinta referencia a la regulación del teletrabajo en el Sector Público español.

Palabras clave: teletrabajo, legislación, sector público español, trabajo a distancia, Unión Europea.

Abstract

Despite the existence of teleworking for years, it was not until the COVID-19 crisis that, given the need to maintain an essential social distance while avoiding the collapse of the world economy, teleworking experienced a boost never seen before.

This situation has led to the need for a regulatory development, and this paper aims to know how the subject of telework has been addressed in the different regulatory frameworks of our country, and the rest of the countries of our European environment, to conclude with a brief reference to the regulation of telework in the Spanish Public Sector.

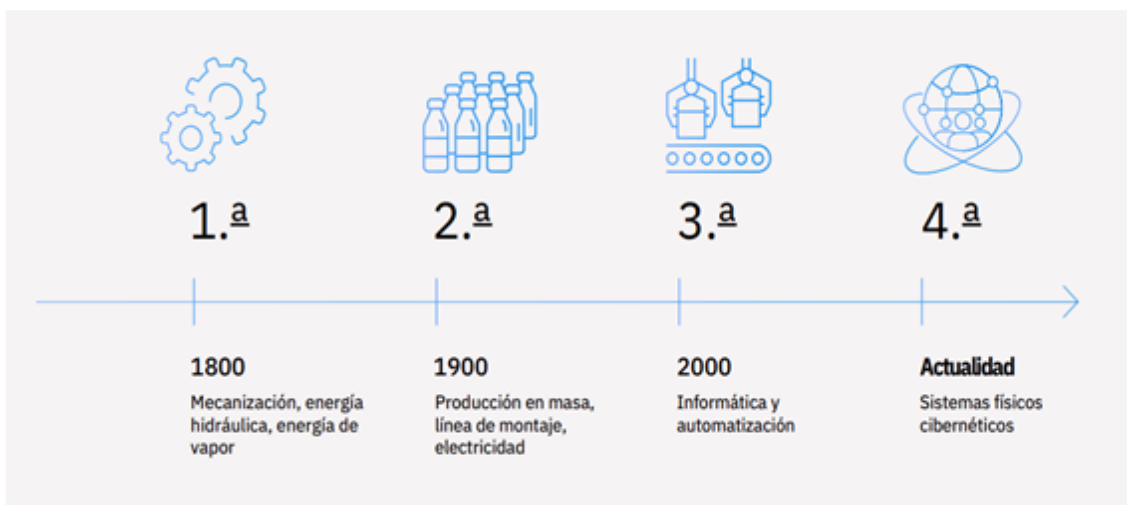
Keywords: telework, legislation, Spanish public sector, telecommuting, European Union

CAPÍTULO 1º - INTRODUCCIÓN

La evolución del ser humano a lo largo de la historia, a través de lo que se han venido conociendo como Revoluciones Industriales, impulsadas por la innovación tecnológica, han generado profundos cambios que han tenido efectos no sólo económicos, sino también sociales, industriales, laborales...etc., en general en todas las esferas de interacción del hombre.

Si el primero de estos procesos históricos transformadores lo marcó el paso de la producción manual a la mecanizada y la incorporación de la electricidad favoreció la producción en masa en las fábricas en la segunda revolución, el tercero de estos procesos lo marcó la llegada de la electrónica, la tecnología de la información y el desarrollo de las telecomunicaciones a mediados del siglo XX, siendo la base de lo que desde hace unos años se denomina como la cuarta revolución industrial.

Ilustración 1. Cronología de las revoluciones industriales



Fuente: <https://www.solex.biz/noticias/revoluciones-industriales-tecnologias-impulsaron/>

"La cuarta revolución industrial, no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital (anterior)", dice Klaus Schwab, que es director ejecutivo del Foro Económico Mundial, según *Digital Eye Observatory* (Universidad de Málaga, s.f.).

Este nuevo paradigma de la digitalización está modificando los sistemas productivos, las estrategias empresariales y la forma de organización del trabajo no solamente en lo que se refiere a la forma en la que éste se realiza, sino a cuál va a ser ese trabajo y dónde vamos a desarrollarlo, cambios que se están acompañando de marcos regulatorios y políticas públicas que encauzan su desarrollo. Es decir, los nuevos procesos sociales estimulan dinámicas en las relaciones laborales que toman como base este progreso tecnológico para responder a nuevas necesidades vitales que van surgiendo.

Una cuestión subyacente de interés y que ha venido estudiándose, ha sido la contribución de esas nuevas tecnologías en la conciliación de la vida laboral y personal, fruto de los nuevos modelos sociales. Sin embargo, no ha sido hasta la llegada de la pandemia del coronavirus (COVID-19) en el 2020, que realmente se produjera una implementación de las aplicaciones y sistemas tecnológicos existentes para esta finalidad.

En muchos países, el confinamiento y el distanciamiento físico incidieron profundamente en la vida cotidiana de la población, produciendo importantes repercusiones en los mercados laborales y en el medio de vida de los ciudadanos. En respuesta a las caídas pronunciadas en la actividad y el empleo, se incrementó a gran escala el porcentaje de personas que empezaron a trabajar desde sus domicilios ante la necesidad imperativa de mantener una distancia física. Una distancia que hacía al teletrabajo la opción ideal para responder a esta nueva situación excepcional generada por la pandemia.

Las modalidades de trabajo flexibles, el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia o el teletrabajo, no son fenómenos nuevos, pero antes de la situación de pandemia mundial ocasionada por la Covid-19 su implantación era desigual entre países.

Una implantación bastante residual en España, limitada principalmente a las grandes empresas con infraestructuras tecnológicas fuertes y consolidadas (BT Telecomunicaciones o IBM) o multinacionales (Accenture) con un respaldo económico importante, a específicos puestos de trabajo del sector servicios (comerciales, atención al cliente, formación online) y a alguna que otra prueba piloto iniciada en el sector de la Administración Pública.

No obstante, en este contexto, debemos destacar la inicial apuesta que se hizo desde el Sector Público español para potenciar el teletrabajo entre sus empleados. En este sentido, una primera iniciativa por parte del Ministerio de Administraciones Públicas, fue la aprobación del *Plan Concilia* en el año 2005, que entre otros compromisos, preveía una serie de medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Y es en el marco de este *Plan Concilia*, donde el Ministerio de Administraciones Públicas desarrolla un Plan Piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo, manual para la implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado por medio de la organización de programas pilotos de teletrabajo en los diferentes departamentos de la Administración. Del estudio de los resultados de estos programas pilotos se extraerían una serie de conclusiones globales que permitirían efectuar una regulación posterior de esta nueva modalidad de trabajo no presencial. Regulación que tardaría en llegar, como se verá más adelante.

Sin embargo, este tímido desarrollo del teletrabajo se precipitó en el año 2020 como consecuencia del estado de alarma generado por la pandemia de la COVID-2019, ante la imperiosa necesidad de mantener en funcionamiento el sistema económico y laboral, y la gestión administrativa.

Con este trabajo fin de grado se pretende profundizar en el fenómeno del teletrabajo, con un doble objetivo:

- Conocer las diferentes perspectivas normativas que los países de nuestro entorno europeo han dado al teletrabajo, partiendo de los planteamientos existentes antes de la pandemia y cómo han evolucionado a raíz de esta, prestando especial atención a su regulación en España. El propósito es comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Conocer el caso particular de los iniciales pasos del teletrabajo en la Administración Pública de nuestro país.

Para abordar este objetivo, se parte de la definición del concepto de teletrabajo desde diferentes ópticas, de sus elementos y características definitorias a fin de

establecer su tipología, y se analiza también la incidencia de esta nueva modalidad laboral en las dinámicas sociales y laborales.

A continuación, se procede a realizar una revisión normativa para conocer cómo se ha abordado la regulación del teletrabajo en los países de nuestro entorno europeo y especialmente en el caso concreto de la legislación española, finalizando con una breve aproximación al fenómeno del teletrabajo en el Sector Público español.

Para concluir con una serie de ideas y reflexiones sobre la situación actual del teletrabajo y la evolución más que probable hacía un modelo mixto.

Para terminar este capítulo introductorio, quiero destacar que la realización de este Trabajo Fin de Grado me ha permitido aplicar varias de las competencias para las que habilita el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

CG.1. La capacidad de análisis y síntesis, que me ha permitido abordar el tema desde diferentes enfoques y extraer las ideas más relevantes.

CG.2. La capacidad de organización y planificación para realizar el trabajo de una manera ordenada y estructurada.

CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera, pues alguna de la documentación utilizada procedía de fuentes extranjeras.

CG.14. La aplicación del razonamiento crítico, que me ha permitido conocer, entender, y reflexionar el tema abordado a lo largo de su elaboración.

CE.1. Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales, aplicadas en este caso concreto, al teletrabajo.

CE.34. Finalmente comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales tanto en el ámbito nacional como internacional.

CAPÍTULO 2º - EL TELETRABAJO: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

No es necesario investigar mucho en la historia para intuir que el trabajo a distancia no se originó en España, donde el concepto de trabajo se ha basado tradicionalmente en la actividad física, en la presencialidad en el centro de trabajo y en estructuras jerárquicas.

Así, el primer germen del teletrabajo, apareció en un ensayo del profesor Norbert Wiener en 1947 sobre *Cibernética o control y comunicación en el animal y en la Máquina* describiéndola como la “la ciencia que estudia las analogías entre los sistemas de control y comunicación de los seres vivos y de las máquinas”, planteando así una preliminar posibilidad de realizar el trabajo a distancia con la ayuda de la telecomunicación y la informática.

No obstante, según datos históricos, se considera al físico e ingeniero Jack Nilles el padre del teletrabajo, cuando en plena crisis del petróleo en EE.UU, comenzó a concebir nuevas formas de optimizar los recursos no renovables, evitando desplazamientos, aglomeraciones y problemas de movilidad al tiempo que reducía el consumo energético. Crea así el concepto de “telecommuting”, basándose en la idea de “llevar el trabajo a los trabajadores”, y se va planteando la idea del trabajo en remoto.

Aquí radica una de las principales diferencias entre la concepción del teletrabajo desde el punto de vista norteamericano y de la Unión Europea. Mientras que para Jack Nilles, cualquier persona que trabaje fuera del lugar habitual de producción de bienes o servicios estaría teletrabajando (por ejemplo, la venta por teléfono), en el ámbito europeo el elemento clave del teletrabajo es la mediación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) (Nilles, 1976).

Partiendo de esta premisa, aunque existe un concepto más o menos común sobre lo que es el teletrabajo, es difícil encontrar uno que satisfaga a todos, dado que se trata de un concepto relativamente novedoso, que sigue conformándose a cada momento “en cuanto depende de las posibilidades de las tecnologías de la comunicación, y de la incorporación de estas a la organización del trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo [INSHT], 1996, p. 1). Por lo tanto, son múltiples las definiciones que podemos encontrar en doctrina relativas al teletrabajo y desde diferentes perspectivas. A continuación, se reflejarán algunas de ellas.

Gray et al. (1995, p.63) lo consideran “como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.

En esta línea puede entenderse como “una estrategia funcional de cualquier organización consistente en la flexibilización en tiempo y en lugar de los recursos humanos de la empresa, en orden a conseguir incrementos en competitividad (por reducción de costes o por una mejor respuesta al mercado) que se concreta en el empleo intensivo de las Tecnologías de la Información, para la relocalización de los trabajadores, manteniendo su vinculación a la empresa (formal o no) mediante un sistema de información adecuado” (Padilla, 1998, p.59).

Thibault (2000, p.32), por su parte lo define como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”.

Y otras tantas definiciones formuladas por Administraciones, Instituciones, y Organizaciones replicando en cada una de ellas algunos de los elementos definitorios del teletrabajo. Así, en el apartado segundo del Acuerdo Marco Europeo del año 2002, se define el teletrabajo como “una nueva forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Por su parte, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofond), conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaboraron un informe en 2019, en el que se define el teletrabajo, como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

Encontramos también la definición que recogía la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio del Ministerio de Administraciones Públicas (p.23775), para la promoción de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales: “toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”.

Con el transcurso del tiempo, y la jurisprudencia generada por los órganos judiciales, se ha ido perfilando la noción de trabajo a distancia o teletrabajo.

“El concepto de teletrabajo puede comprender supuestos muy diferentes unos de otros, puesto que incluye tanto los casos de trabajo en el propio domicilio del trabajador, como los casos de trabajo en lugares preestablecidos por la empresa y dotados de infraestructura para ello, siempre que no sean fijos y el trabajador pueda elegir entre ellos, como los casos en que el trabajador puede elegir libremente el lugar desde donde presta los servicios, usando para ello medios electrónicos portátiles para su conexión y/o prestación. Por otra parte, el régimen de flexibilidad horaria puede ser variable entre el extremo de que el trabajador haya de estar conectado y/o prestando servicios en un horario concreto hasta el otro extremo en que tenga plena libertad para decidir los momentos en que se conecta y/o presta sus servicios”. (*STSJ de Madrid n.º 628/2020, de 8 de julio de 2020, ECLI:ES:TSJM:2020:7899*).

2.1. Características y tipologías del teletrabajo

En síntesis, el teletrabajo no es un trabajo. El teletrabajo es un método, una forma diferente de realizar la actividad laboral que utiliza las

telecomunicaciones como herramienta fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo (García-Camino, 2001).

Como se ha visto, se trata de un término que ha sido considerado por diferentes disciplinas científicas como la economía, la sociología o el derecho, dando lugar a una variedad de descripciones que nos ayudan a obtener los rasgos y matices que lo identifican.

Por consiguiente, existe un acuerdo generalizado sobre aquellas características/elementos fundamentales del teletrabajo que permiten delimitarlo:

- a) La voluntariedad de ambas partes. El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y para el empleador (art.5 de la Ley del Trabajo a Distancia).
- b) Se realiza fuera del lugar de trabajo habitual. El trabajador no se encuentra físicamente ubicado/vinculado a su centro de trabajo durante el cumplimiento de parte o la totalidad de su jornada laboral, con carácter regular (art.2 de la Ley del Trabajo a Distancia).
- c) Es un nuevo modelo de organización del trabajo específico. Una modificación de los métodos con los que tradicionalmente interactúa el trabajador en su puesto de trabajo y con la empresa. Esto implica nuevos modelos de gestión, de relaciones y comunicación, resultando obligatoria la formalización de un acuerdo de trabajo a distancia por escrito (art.6 de la Ley del Trabajo a Distancia).
- d) Implica el uso y soporte de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). Ordenadores, software, conexiones a internet, pantallas, teléfonos.
- e) Se regulan nuevos métodos del seguimiento, dirección y control de la actividad laboral desarrollada por los trabajadores a distancia.

Como ya hemos mencionado antes, el teletrabajo no es un trabajo en sí mismo, sino un método organizativo conformado por una serie de rasgos como son la organización, la localización y la tecnología, permitiéndonos establecer una serie de tipologías (Todolí et al., 2020):

A. En **función del tiempo** que se le dedica, diferenciamos el teletrabajo a tiempo completo o a tiempo parcial. Así distinguimos los teletrabajadores a tiempo completo que desarrollan su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, a la que acudirán ocasionalmente (para asistir a reuniones o bien recoger material de trabajo). Y por otro lado, estarán los teletrabajadores a tiempo parcial, que habitualmente desempeñan sus tareas en las instalaciones de la empresa, con el teletrabajo desde su domicilio determinados días a la semana, siendo este modelo un sistema híbrido.

Las repercusiones económicas y de conciliación serán similares a un desarrollo laboral convencional. Será el trabajador junto con la empresa quien, en función de sus necesidades y posibilidades, decida qué tipo de dedicación prefiere.

B. A propósito **del lugar** donde se desarrolle el trabajo, podemos diferenciar una serie de modalidades de teletrabajo, como son las siguientes:

a. Teletrabajo en casa/ a domicilio

Es la modalidad que por definición se realiza en el domicilio del empleado con apoyo tecnológico. La interdependencia funcional con el empleador se consigue bien a través de sistemas de *logueo*, donde el empleado tiene un horario fijo en el que debe estar conectado trabajando, o bien a través de la realización de proyectos u objetivos, ofreciendo una mayor flexibilidad e independencia al trabajador. Este primer tipo, fue la primera manifestación de trabajo a distancia, y es el supuesto más común.

b. Teletrabajo de elevada movilidad

Esta modalidad se caracteriza porque el trabajo implica frecuentes desplazamientos. Suele desarrollarse por representantes comerciales y de ventas que prestan sus servicios de manera itinerante, así que dada su naturaleza se apoya prioritariamente en herramientas de telecomunicaciones portátiles.

c. Telecentros

En ocasiones el lugar de trabajo no es elegido por el empleado, sino que lo determina la empresa a través de la creación de este tipo de centros de teletrabajo. Pueden ser propiedad de empresas o asociaciones de empresas,

de empresas de telecomunicaciones e incluso de la Administración Pública. Estas instalaciones disponen de infraestructuras tecnológicas que dan soporte a la actividad laboral.

Esta modalidad suele utilizarse por empresas y compañías que prestan servicios principalmente de carácter comercial, de asistencia técnica e incluso formativos.

d. Coworking, o centros comunitarios

Se trata de espacios y recursos compartidos, físicos o virtuales, donde profesionales individuales, empleados que cuentan con la modalidad de teletrabajo, pymes o startups puedan desarrollar su actividad.

e. Teletrabajadores móviles o nómadas

Son aquellas personas que trabajan allí donde pueden o donde les surge la necesidad de trabajar. La principal característica de este tipo de teletrabajadores es la utilización de los recursos tecnológicos, primordialmente, tanto para el desempeño de su trabajo como para la comunicación con la empresa.

C. Atendiendo al **tipo de conexión informática** que utilicen tanto el trabajador como la empresa podemos destacar dos modalidades de teletrabajo:

a. Una modalidad *off-line o desconectado*, en la que el teletrabajador realiza su trabajo sin estar conectado directamente con el entorno informático de la empresa. Este recibe las indicaciones correspondientes y posteriormente, remite los resultados a la empresa.

b. La otra modalidad, por el contrario, es la *on-line o conectado*, en la que existe una conexión directa con el sistema informático de la empresa, a través de la cual desarrolla su trabajo.

D. Finalmente, considerando el **estatus jurídico del teletrabajador**, y la relación contractual con el empleador, es posible hablar de dos situaciones:

a. *Por cuenta propia*. Aquí se sitúan los profesionales autónomos que han implementado el uso de las TICs en la producción y distribución de su trabajo. Esto les permite desarrollar su actividad en cualquier lugar diferente a la empresa para la prestación de servicios.

b. *Por cuenta ajena*. El teletrabajo en esta modalidad contractual surge por iniciativa de la empresa, o bien como una fórmula de cooperación empresarial, es decir la empresa subcontrata la prestación de actividades o servicios, no afectando la ubicación física en el proceso de producción.

Resumiendo, las diferentes definiciones que se ha ido elaborando del teletrabajo lo consideran una forma de organización del trabajo basado en el uso de la tecnología, cuya prestación se realiza fuera de las dependencias de las empresas y con flexibilidad horaria, al tiempo que dicha prestación de servicios puede controlarse mediante el uso de programas informáticos.

2.2. Aspectos sociológicos y organizativos del teletrabajo

El recurso al teletrabajo, como se ha visto recientemente con ocasión de la pandemia, presenta argumentos positivos que incentivan y promueven su utilización e implementación por parte de las empresas. Si bien, al tratarse de un proceso relativamente novedoso, no ha tenido todavía el suficiente desarrollo y asentamiento en la cultura laboral española, presentando inconvenientes que entorpecen su implantación.

Como casi todas las situaciones sociales complejas, se trata de una realidad con múltiples perspectivas (Sarramona y Vázquez, 1997), que irá configurándose a medida que vaya poniéndose en funcionamiento. Podemos aproximarnos a ella desde una perspectiva sociológica, destacando la modificación en la concepción del trabajo, la demanda de competencias tecnológicas a los trabajadores, la generación de nuevas identidades laborales, la influencia en la creación y mantenimiento de relaciones personales, etc., desde una perspectiva psicosocial analizando aspectos como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo cualitativa y cuantitativa, la participación, la supervisión, etc., o desde una óptica más económica u organizativa, a través de la exploración de nuevas dinámicas laborales, de una mayor flexibilidad, de la inversión en las nuevas TICs, etc.

Y como ninguna situación es ideal, vamos a identificar las ventajas e inconvenientes que afectan a los principales actores implicados en el teletrabajo, Empresa, Trabajador y Sociedad, desde distintos puntos de vista.

Comenzaremos indicando cuales son las principales **ventajas** del teletrabajo (Varela, 2020).

Para la empresa:

- Reducción de costes generales: El teletrabajo ayuda a reducir costes relacionados con necesidades espaciales (ahorro de espacio físico en las oficinas) e instalaciones (aparcamiento, plusones relacionados con el transporte). Esta reducción de costes puede contribuir a la creación de nuevas pymes dado que la inversión en capital inicial, puede ser menor
- Ubicación en una zona más cara y de mayor demanda resulta más atractivo para un empleador, cuando el teletrabajo le permite necesitar menos metros cuadrados por trabajador, lo que reduce el gasto asociado a espacio y energía.
- Incremento de la productividad de los trabajadores en un entorno laboral, a priori, con menos interrupciones. El teletrabajador tiene potestad, si se da el caso, para elegir el horario en el que realiza su trabajo.
- Reducción de la siniestralidad asociada a los viajes *in itinere*.
- Acceso a las actividades formativas de la empresa, mediante el uso de la formación online, por ejemplo, a través de cursos de diseño interno o MOOCs.
- Menor índice de conflictividad, dado que la interrelación personal con otros compañeros es menor.
- Mejora la imagen ante la sociedad de las empresas que ofrecen esta posibilidad, haciéndolas más atractivas para aquellos perfiles que valoran el teletrabajo sobre otras condiciones.
- Reducción del absentismo laboral ligado a factores externos, como huelgas en los transportes públicos o inclemencias meteorológicas.
- Permite la expansión geográfica y presencia internacional de la empresa.

Para los teletrabajadores:

- Eliminación del tiempo invertido en los desplazamientos.
- Relacionado con lo anterior, ahorro de costes asociados a los desplazamientos e incluso gastos de vestimenta (la inversión en ropa destinada principalmente para ir a trabajar, es menor).

- Mayor autonomía y flexibilidad horaria, aunque dependerá de la tipología de teletrabajo que se desarrolle, lo que permitirá al teletrabajador autoorganizarse según sus propias necesidades.
- Mayor posibilidad de conciliación de la vida laboral, familiar y social.
- Aumento de las oportunidades laborales, al reducirse la relevancia de la ubicación física de la empresa.
- Elección facultativa del entorno de trabajo, teniendo el trabajador la potestad de elegir el lugar de trabajo más adecuado, lo que puede contribuir a la reducción del estrés y al aumento de la calidad de vida.

Para la sociedad:

- Facilita la inserción en el mercado laboral de determinados colectivos, como pueden ser los presos o personas con discapacidades físicas o movilidad reducida.
- Se trata de un factor que puede contribuir ampliamente a reducir la despoblación en el medio rural, ayudando a fijar población y al mantenimiento y desarrollo de los servicios.
- Mejora de la calidad del medioambiente y reducción del consumo energético, al disminuir el movimiento en vehículos.
- Promueve la mejora de las redes e infraestructuras tecnológicas y de telecomunicaciones, claves en el teletrabajo.

Ilustración 2. Beneficios del teletrabajo



Fuente: <https://www.masteletrabajo.org/lineas-de-accion/organizaciones/>

Como hemos indicado, el impacto del teletrabajo también entraña **inconvenientes** para los tres principales colectivos.

Para la empresa:

- Dificultad para controlar y supervisar la prestación laboral.
- Pérdida de sinergias derivadas de las relaciones personales, y dificultad para trabajar en equipo.
- Riesgos en la seguridad de la información al tener que utilizar redes externas a la empresa, aunque en este sentido los avances tecnológicos están disminuyendo estos riesgos.
- Mayor dificultad para la prevención de riesgos laborales y para controlar la seguridad e higiene en el trabajo.
- Conflicto con el mantenimiento de la estructura y organización empresarial tradicional. En muchos casos la apuesta por estas nuevas modalidades de prestación laboral obliga a las empresas a realizar una reorganización que puede llevarles a la pérdida de su identidad empresarial, aspecto fundamental en algunas empresas.

- Acometer esta decisión implica inversiones empresariales adicionales en nuevas tecnologías y, sobre todo, en la formación de los empleados para garantizar un uso adecuado y provechoso de las mismas.

Para los teletrabajadores:

- Se requieren competencias, habilidades y destrezas digitales que en determinados rangos de edad son más difíciles de encontrar. Esta situación está dando lugar a un nuevo riesgo psicosocial, el “tecnoestrés” que se refiere “al estrés generado por la incorporación de nuevas tecnologías y posibles problemas de adaptación a los requisitos de competencias digitales que se le exigirán al factor humano para su utilización” (Lahera et al, 2021 p. 462).
- En ocasiones el teletrabajo puede suponer una sobrecarga para los trabajadores a distancia, ya que al tiempo que desempeñan sus obligaciones laborales, deben realizar tareas relacionadas con el cuidado del hogar y la familia, lo cual puede tener efectos negativos tanto en el rendimiento y calidad laboral como en la calidad de vida del trabajador.
- Reducción de las relaciones personales, pudiendo desembocar en una sensación de aislamiento y desmotivación, con consecuencias en su salud física y mental. El propio aislamiento organizativo puede reforzarse si se combina con una sensación (subjetiva) por parte del teletrabajador/a de ausencia de apoyo organizativo (de colegas, supervisión y gerencia) para enfrentar incidencias productivas o por la falta de reconocimiento directo por los responsables organizativos de la importancia del teletrabajo frente al trabajo presencial, con la consecuencia de afectar negativamente o debilitar la identificación del factor humano que teletrabaja con la misión, valores y objetivos de la cultura organizativa de la empresa (Lahera et al, 2021 p. 462).
- Conectado con lo anterior, también se podría indicar que “la posibilidad del aprendizaje informal a través de la participación en las redes y contactos sociales del trabajo presencial se ve debilitada para quienes teletrabajan, pudiendo quedar desconectados o aislados de la adquisición de conocimientos tácitos (no formalizables)” (Lahera et al, 2021 p. 462).

- Al compartir el entorno de trabajo el mismo espacio donde se desarrolla la vida personal y familiar, no hay sensación de desconexión con el trabajo. “Se ha intensificado el riesgo laboral de que se produzca el solapamiento de la esfera productiva del teletrabajo con la esfera privada (y familiar) del espacio de trabajo” (Lahera et al, 2021 p. 462).
- Menor posibilidad de soporte o acceso a los recursos de la empresa de manera inmediata.
- Incremento de costes asociados a la actividad laboral, directos, como gastos en electricidad, calefacción, fungibles, etc. e indirectos, como la vida útil de los dispositivos propios que deba utilizar (ordenador, teléfono, mobiliario, etc.). Además se debería disponer de un espacio de trabajo apropiado, que no siempre es posible.
- Menores garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo, ya que no existe una supervisión directa por parte de la empresa, y queda a la discrecionalidad del empleado.
- Cierta inseguridad legal al ser la normativa regulatoria de aplicación incipiente.

Para la sociedad:

- El menor control que, al menos hoy en día, existe sobre la prestación laboral realizada fuera de los locales empresariales, mayoritariamente desempeñados en el domicilio del teletrabajador, abriendo la puerta a la precarización del empleo.
- La dificultad para ejercer las funciones de inspección laboral, da pie al incumplimiento tanto en materia legislativa, como de riesgos laborales. El procedimiento para garantizar el cumplimiento de las correctas condiciones de trabajo, de seguridad y salud, es más complicado de ejercer dado la especial dificultad que entraña el acceso al espacio de trabajo, en la mayoría de casos, el domicilio particular.
- Pueden plantearse problemas en cuanto a la representación colectiva de estos teletrabajadores, dificultándose su afiliación a las centrales sindicales por la “desvinculación” con la empresa, pudiendo llegar a perjudicar la negociación colectiva.

Ilustración 3. Barreras y retos del teletrabajo



Fuente: <https://www.masteletrabajo.org/lineas-de-accion/organizaciones/>

Esta enumeración de ventajas e inconvenientes del teletrabajo no pretende ser exhaustiva ni definitiva, siendo una mera aproximación a un tema en constante evolución.

CAPÍTULO 3º - NORMATIVA

3.1. ANTECEDENTES

Pese a que la semilla del trabajo en remoto se plantó en los años 70 del pasado siglo, no es hasta la década de los 90 cuando el empleo cada vez más generalizado de los instrumentos tecnológicos como la pantalla electrónica, internet y en especial el correo electrónico, posibilitan definitivamente el teletrabajo como otra forma de desempeñar un empleo.

Es en esta década cuando la Unión Europea concibe el teletrabajo como un “potencial instrumento en la búsqueda de nuevas fórmulas de trabajo y autoempleo, como consecuencia de la importancia de las cifras de desempleados en una parte de los países de la Unión” (Beluznegui, 2001, p.53).

Fue durante la presidencia en la Comisión Europea de Jacques Delors, cuando el Comité de Regiones en su sesión celebrada en septiembre de 1994 aprueba el **Libro Blanco “Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”** introduciendo directrices para mejorar el crecimiento y la competitividad global, con el objeto de crear el mayor número de puestos de trabajo posible. Se pretende dar un giro a nuestro modelo de desarrollo, buscando diseñar una economía sana, abierta, descentralizada, competitiva y solidaria. Se parte de un escenario en el que se estaba asistiendo a “una mutación de los sistemas de producción, de la organización del trabajo y las pautas de consumo, cuyos efectos se venían a comparar con las de la primera revolución industrial” (Libro Blanco, 1994, pág. 26).

Los sistemas jerarquizados y lineales van dando paso a organizaciones interactivas y descentralizadas, consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, que producen un incremento en la transmisión de datos e información, propiciando el auge de una auténtica sociedad de la información. Ante las nuevas necesidades que esta sociedad de la información genera en la población y en concreto en el ámbito empresarial, este Libro Blanco plantea una serie de prioridades a las que dar respuesta, entre las que se encuentra la promoción y difusión del teletrabajo.

Las condiciones de trabajo van a cambiar al possibilitarse la introducción de métodos más flexibles, como por ejemplo en relación con los horarios o el lugar de trabajo (teletrabajo), lo que inevitablemente también influye en las condiciones contractuales.

En este contexto, el objetivo es promocionar el desarrollo del teletrabajo a través de programas piloto para la creación de una red transfronteriza de gestión de recursos humanos. De la telemática, con la creación de redes de teleformación que conecten universidades o institutos entre sí y hagan accesibles módulos comunes de enseñanza, o la telemedicina, buscando conectar los grandes centros de lucha contra el cáncer, los bancos de médula ósea y los sistemas de seguridad social. Se incluye también como aplicación a desarrollar, la teleadministración, para mejorar el funcionamiento del mercado interior, facilitar la interoperabilidad entre administraciones y facilitar el acceso de empresas y ciudadanos a la información.

Posteriormente, en el llamado Informe Bangemann sobre **"Europa y la sociedad global de la información"** de recomendaciones al Consejo de Europa aprobado en julio de 1996, se insta a la presentación de una directiva sobre el teletrabajo y el trabajo a domicilio a la mayor brevedad posible. Se quería evitar, como sucedía en Estados Unidos, la escasa protección social de los puestos de trabajo a la que el teletrabajo había conducido, donde en la mayoría de los casos, los teletrabajadores estaban excluidos de las prestaciones sociales usuales de la empresa. Para Europa reviste gran importancia evitar esta deriva y el socavamiento del modelo social europeo. La introducción del teletrabajo no puede servir de coartada para reducir los derechos sociales y trasladar el riesgo sobre los trabajadores.

Se considera que los empresarios, trabajadores y autoridades públicas tienen la obligación de resolver eficazmente en común, los problemas relacionados con las diferentes formas de teletrabajo que van surgiendo, prestando especial atención a que la formación y su necesaria actualización, deben estar al alcance de todos, especialmente de los trabajadores menos cualificados. Incluso se insta a la Unión Europea a destinar fondos para promover proyectos innovadores como telecentros, oficinas electrónicas de empleo o teleseminarios para futuros empresarios.

Todo este proceso debe acompañarse del soporte tecnológico necesario, del desarrollo de las nuevas tecnologías, base fundamental del teletrabajo. El Libro Blanco ya recogía el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación para aumentar la competitividad y crear nuevos tipos de empleo, y el Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa celebrado en marzo de 2000 marcaba el objetivo estratégico que debían seguir los Estados miembros para la creación de infraestructuras de conocimiento, de aumento de la innovación y de la reforma económica y de modernización del bienestar social y de los sistemas educativos (Consejo Europeo de Lisboa, 2000).

Así, finalmente, la Comisión Europea desarrolló el plan “**Europa marcha hacia la sociedad de la información**”, subrayando la importancia de un marco reglamentario claro y estable, para respaldar la labor del sector privado, mediante la creación y financiación de una infraestructura de información que supuso la integración de las innovaciones tecnológicas en el territorio de la Unión Europea.

Siguiendo esta línea cronológica, en julio de 2002 se firmó el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, como colofón a las negociaciones entabladas por los interlocutores sociales europeos, después de que la Comisión Europea les instase a dar un paso adelante en el marco de la modernización y el desarrollo de nuevas modalidades en las relaciones laborales derivadas de la sociedad de la información a la que se tendía.

Los firmantes del acuerdo, organizaciones representativas de los intereses sociales y empresariales a nivel europeo como la Conferencia Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña Y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), trataron de conseguir, con esta nueva forma de organización del trabajo, que supone una mayor autonomía para el trabajador, el fomento de una mayor compatibilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar, y el logro de un equilibrio entre la flexibilidad y seguridad laborales.

En el Acuerdo se destacan varios aspectos que son clave para ir encuadrando y definiendo el concepto de teletrabajo:

1º. Se define esta fórmula novedosa de prestación de servicios laborales que, aunque guarda cierta relación con el tradicional *trabajo a domicilio*, sin embargo, se diferencia en un aspecto esencial, la utilización de las herramientas tecnológicas, fruto de la sociedad de la información.

2º. El Acuerdo delimita hasta dónde puede llegar la aplicación de su contenido. A este respecto, la pretensión de los negociadores es una aplicación lo más amplia posible, abarcando a toda aquella persona que tenga la consideración de teletrabajador de acuerdo con la definición dada en el documento. En consecuencia, no se circunscribe a ningún ámbito o sector específico, sino que se crea el marco para que pueda ser desarrollada en la negociación colectiva de cada ámbito específico.

3º. La voluntariedad es otra de las características a las que hace referencia el Acuerdo. Voluntariedad tanto del trabajador, como por parte del empresario, dándose la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda rehusar la prestación de servicios por esta fórmula. A este respecto, cabe indicar que el rechazo por parte del trabajador al desempeño de su actividad bajo esta modalidad, no puede ser excusa para extinguir la relación laboral o modificar las condiciones de trabajo.

Igualmente indicar que dicha situación puede ser reversible mediante pacto por escrito (individual o colectivo).

4º. Para una mayor efectividad y al amparo de la obligación general que todo empresario tiene de entregar al trabajador un documento que contenga los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral, se indica la necesidad de que se recojan por escrito las especificidades de dicha modalidad laboral.

5º. En lo que afecta a las condiciones de empleo, el Acuerdo viene a subrayar que las condiciones laborales de los trabajadores que opten por esta modalidad, no deben diferir de aquellas aplicables al trabajador que desempeña las mismas funciones, tareas y cometidos en los locales de la empresa, beneficiándose igualmente de los mismos derechos garantizados por la legislación y convenios colectivos aplicables.

6º. Un aspecto muy interesante que se aborda en este documento previendo ya la posible accesibilidad a la privacidad de los datos personales con estas nuevas tecnologías, es la garantía de su protección, que recae en el

empresario. Este debe informar al trabajador sobre la protección de los datos aplicable, los límites al uso de equipos y herramientas informáticas, y las sanciones que conllevaría su incumplimiento.

En consonancia con esta idea, el empresario debe respetar también la vida privada del teletrabajador, planteando ya una primera idea de lo que con posterioridad se ha transformado en el llamado derecho a la desconexión. Se manifiesta que, si se instala un sistema de vigilancia, deberá estar en consonancia con el trabajo desempeñado.

7º. En relación al equipamiento del puesto de trabajo, el Acuerdo indica claramente que deberá quedar definido antes de iniciarse el teletrabajo. Corresponde al empresario facilitar, instalar y mantener el material necesario, asumiendo todos los gastos que genere el teletrabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, quedando incluido también el servicio técnico si fuera necesario. Igualmente incluye el compromiso del trabajador de cuidar dicho equipamiento, así como un uso adecuado de la información y datos difundidos vía internet.

8º. Pese a que el teletrabajo se desarrolle en una ubicación diferente a la de la empresa, el empresario también es responsable de garantizar la seguridad y salud del teletrabajador aplicando la legislación nacional en la materia. Para ello, le informará de la política de la empresa en este tema, pudiendo llegar a verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, accediendo al lugar del teletrabajo, dentro de los límites que la legislación y los convenios colectivos señalen. Acceso únicamente permitido a representantes de los trabajadores o autoridades competentes que estén habilitados. En caso de tratarse del domicilio particular, el acceso está sometido a la previa notificación y consentimiento del trabajador.

9º. El teletrabajo lleva implícito un cierto componente de autonomía en la organización del trabajo. En el marco configurado por la legislación, convenios colectivos y las normas internas de la empresa, el teletrabajador gestiona y organiza su tiempo de trabajo. El empresario se asegurará de tomar las medidas necesarias para evitar el aislamiento del teletrabajador, manteniendo siempre disponibles canales de comunicación abiertos con el trabajador.

10º. Como se indicaba anteriormente, el desempeño de la actividad laboral a través de esta modalidad no puede ir en detrimento de los derechos de los teletrabajadores. En consecuencia, tendrán el mismo derecho a la formación y al desarrollo de la carrera profesional, que los trabajadores que trabajen en los locales de la empresa, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación del desempeño que aquellos.

En este apartado, el Acuerdo incluye no sólo el derecho a la formación genérica a la que tienen acceso todos los empleados de la empresa, sino el derecho a recibir una formación más específica en consonancia con los equipos a su disposición.

11º. Finalmente, y siguiendo con la idea de la igualdad de derechos de todos los trabajadores, con independencia del lugar de desempeño de la actividad, se hace referencia a los derechos colectivos. El Acuerdo sostiene que los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de representación y elegibilidad en las elecciones de los órganos representativos que el resto de miembros de la plantilla.

Se tiene en cuenta, además, el cómputo de estos trabajadores para la determinación de la dimensión de la empresa o centro de trabajo, a efectos de la elección de representantes en órganos de representación a nivel nacional o internacional.

La puesta en marcha y seguimiento de este Acuerdo Marco Europeo, para lo que se estableció un plazo de 3 años, en tanto que no tenía carácter normativo y no se incorporó a ninguna directiva europea, quedó sujeta a la voluntariedad de los interlocutores sociales de la Unión Europea como se señala en el apartado 2 del art. 139 del Tratado CE. Esto se tradujo en una desigual trasposición a los ordenamientos nacionales de los países miembros, y por consiguiente a una variada y desigual regulación estatal.

En el año 2005, sólo dos años más tarde, este Acuerdo Marco se modificó, y se ha venido prorrogando hasta la fecha.

3.2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA

Sin duda, este marco ha servido para que los países de nuestro entorno europeo hayan ido incorporando su contenido a sus normativas domésticas. Con el crecimiento del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, se ha incrementado el interés en esta forma de organización del trabajo, lo que ha impulsado su implantación y por consiguiente su regulación normativa.

Así, en los países de la Unión Europea, el teletrabajo está regulado por el ordenamiento jurídico, o por el diálogo social y la negociación colectiva, coexistiendo y complementándose ambos tipos de regulación en la mayoría de los países de la UE, no obstante, con diferentes coberturas, atendiendo a las particularidades sociales y laborales de cada país.

3.2.1 Países con normativa sobre el teletrabajo antes de la pandemia

Para empezar, debemos señalar que, por un lado, están aquellos países que antes de la pandemia de la COVID-19 ya contenían en sus normativas alguna referencia al teletrabajo. Países como Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Polonia, República Checa o Rumania, tenían definiciones del teletrabajo o de conceptos similares como el “trabajo a distancia” en Bulgaria o España, “lugar de trabajo alternativo” como en Croacia o “trabajo independiente de la localización” en los Países Bajos.

A continuación, trataremos de comparar la regulación de los principales aspectos del teletrabajo en estos países, destacando las principales diferencias entre ellos.

Los aspectos objeto de análisis serán:

- ❑ El concepto (incluyendo uso de TICs, regularidad o lugar),
- ❑ Las condiciones de trabajo
- ❑ La protección de la vida privada y la vigilancia
- ❑ La provisión y mantenimiento de los equipos de trabajo
- ❑ La protección de la seguridad y la salud
- ❑ Los derechos colectivos
- ❑ El equilibrio entre vida profesional y vida privada

Concepto

En la mayoría de estos países el *concepto* del teletrabajo o trabajo a distancia se asimila a la formulación utilizada en el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo. En concreto, en todos esos países se considera el teletrabajo un nuevo estándar de trabajo más que un modelo contractual, aunque en Portugal existe un tipo de contrato de teletrabajo de duración determinada. También en una gran parte de ellos, la legislación requiere su materialización únicamente mediante un acuerdo escrito (por ejemplo, Croacia, Estonia, España, Francia, Grecia, Italia, Malta o Portugal), mientras que en la otra parte, las condiciones y procedimientos deben estar definidos en un contrato de trabajo colectivo o individual.

En numerosos países se precisa que el teletrabajo solo ampara aquellos empleos en los que la movilidad se ve facilitada por las TICs, excluyendo aquellos empleos que exigen movilidad, pero no reciben la asistencia/apoyo de las TICs (Bélgica, Bulgaria, Republica Checa, Francia y Malta). En concreto en países como Croacia, España, Países Bajos y República Checa, las definiciones existentes no hacían referencia explícita al uso de las nuevas tecnologías.

Existen también diferencias en relación a la periodicidad del desempeño de la actividad laboral en esta modalidad. En algunos países el teletrabajo debe desempeñarse de forma regular, como en Alemania, España, Hungría, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia y Rumania, mientras que en Bélgica o Italia además de realizarse de manera regular o estructural, se contempla la posibilidad de realizarlo de manera ocasional o esporádica por causas de fuerza mayor o razones de índole personal.

El teletrabajo en la mayoría de países, se desempeña en lugares diferentes a los locales de los empleadores. Algunos distinguen entre trabajo a domicilio y el teletrabajo (en España hasta la aprobación de la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, Eslovenia o República Checa), en tanto que, en otros, el trabajo a domicilio se ha reemplazado por las nuevas categorías que reconocen explícitamente la diversidad de lugares donde teletrabajar.

Condiciones de trabajo

Por otro lado, en relación a las *condiciones de trabajo*, podemos observar que existen diferencias relevantes entre los países del entorno europeo.

En países como Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Lituania y República Checa, la legislación prevé que los horarios de trabajo regulares, no se apliquen a los teletrabajadores, de tal manera que ellos mismos puedan organizarse su tiempo de trabajo.

En Bélgica, Eslovaquia y República Checa, los teletrabajadores no tendrán derecho a la remuneración de las horas extras, ni a la compensación de los descansos. Por el contrario, en Eslovenia la legislación prevé una mayor especificación en el contrato de trabajo, indicando el tiempo de trabajo, el trabajo nocturno de ser necesario, los descansos diarios y semanales si el teletrabajador se organiza el mismo los horarios de manera independiente.

En Hungría, la legislación exige que, a falta de acuerdo en contrario, las modalidades de trabajo sean flexibles. Además, en este país las normas aplicables a los teletrabajadores son también diferentes de las aplicables a los asalariados que trabajan en los establecimientos del empleador (Visser y Ramos Martín, 2008). Pero lo visto para Hungría, es una excepción dentro de la regla.

El principio de igualdad de condiciones de trabajo se refuerza en la mayoría de legislaciones con cláusulas explícitas de no discriminación, entre trabajadores ubicados en las instalaciones de la empresa y los teletrabajadores.

En concreto en Croacia, se precisa que la remuneración de un teletrabajador no podrá ser inferior a la remuneración de un compañero emplazado en las instalaciones de la empresa que realice tareas idénticas o similares. Igualmente, la legislación en España anterior al COVID-19 recogía la no discriminación entre trabajadores cualquiera que fuera su lugar de trabajo, precisando en el art.13, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, que los trabajadores a domicilio, hasta entonces la única categoría de teletrabajo contemplada en España, debían percibir como salario "...cualquiera que sea la

forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate”.

En general, casi todos los países detallan con menor o mayor precisión los derechos a los que tienen acceso, en condición de igualdad, los teletrabajadores, como, por ejemplo, paquetes médicos o suscripciones a gimnasios en Rumania, el acceso a la promoción y a la formación en Luxemburgo o las mismas condiciones de contratación o despido en Polonia.

Protección de la vida privada y la vigilancia

Por lo que concierne a la *protección de la vida privada y la vigilancia* por parte de los empleadores, las disposiciones jurídicas en materia de teletrabajo de casi todos los países hacen referencia a los principios de proporcionalidad, legitimidad, y equilibrio entre el control ejercido por aquellos y el derecho al respeto a la vida privada.

En algunos casos, la legislación prevé igualmente que los sistemas de control deben ser compatibles con la protección de la seguridad y salud en el trabajo con pantallas de visualización (Malta), que es imprescindible el consentimiento por escrito de los trabajadores antes de implantar cualquier sistema de control (Grecia y Malta) o la prohibición de utilizar los sistemas de control a distancia para medir el rendimiento de los empleados, caso de Portugal.

Algunos de los países, además, regulan la vigilancia digital de los empleados a través de la legislación sobre protección de datos. Así en Bulgaria y Portugal la normativa prohíbe la vigilancia del correo electrónico/internet, en Croacia la vigilancia a través del teléfono o la vigilancia directa a través de aplicaciones instaladas en dispositivos en Italia. En otros países, la normativa sobre protección de datos limita la vigilancia digital en determinados contextos, actividades o situaciones laborales (Alemania, Bulgaria, Francia, Eslovenia, Eslovaquia, Estonia, Grecia, Letonia, Países Bajos, Rumanía...).

Conviene prestar especial atención a los países que han legislado nuevas prerrogativas surgidas en esta materia derivadas de este derecho a la privacidad, como es el derecho a la desconexión, a saber, Bélgica, España, Francia e Italia. Siendo países pioneros en la regulación de este derecho, el

enfoque adoptado para aplicar el derecho a la desconexión y su cobertura varía de un país a otro.

Francia fue el primer país europeo en introducir este derecho a la desconexión a través de una disposición en su nuevo código de trabajo del 2016, aplicándose a las empresas de más de 50 trabajadores. En Italia, se aprobó una norma que preveía un nuevo marco de desarrollo para el “trabajo inteligente” en 2017, y un año más tarde, Bélgica, con la inclusión de medidas favorecedoras de esta desconexión en la Ley relativa al fortalecimiento del crecimiento económico y cohesión social. También, como en Francia, de aplicación a empresas con más de 50 asalariados en las que la legislación exige la creación de comités de salud y seguridad. Finalmente, España abordó este tema en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, recogiendo en su artículo 88 el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a fin de garantizar el tiempo de descanso, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral, con la vida personal y familiar.

Provisión y mantenimiento de los equipos de trabajo

Otro tema importante a tener en cuenta en esta materia de teletrabajo, es la *provisión y mantenimiento de los equipos de trabajo* que son necesarios en esta nueva modalidad laboral.

Países como Malta, recogen en sus legislaciones que el responsable del suministro y mantenimiento de los equipos, es el empleador. Otros, por el contrario, establecen una compensación económica en el salario para cubrir los gastos derivados de esta circunstancia, como en Grecia y Lituania. Mientras que, en otros países, se estipula que estas cuestiones se negociarán individualmente con cada trabajador (Bulgaria, Eslovenia). En España, en la normativa existente antes de la pandemia, no existía reglamentación que recogiese este aspecto, produciéndose un vacío legal (Sierra Benítez, 2013).

Protección de la seguridad y la salud

Como se viene indicando a lo largo de toda la exposición, se pretende garantizar la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y los empleados que trabajan en las instalaciones de la empresa, por lo tanto, también las

normas de *protección de la seguridad y la salud* son de aplicación a este colectivo.

Sin embargo, la aplicación práctica y el cumplimiento de estas normas plantean más problemas para los empleados que trabajan fuera de la empresa. En este contexto, la responsabilidad del empresario para proteger la seguridad y la salud de los teletrabajadores es más difícil de concretar y puede verse limitada legalmente, precisamente por lo que se mencionaba anteriormente, el derecho a la privacidad de los empleados e incluso por el derecho a la inviolabilidad del domicilio (derecho fundamental en muchos ordenamientos jurídicos) si este fuese el lugar de trabajo.

Del mismo modo, tanto los órganos estatales encargados de velar por la garantía de estos derechos (p.ej. la Inspección de Trabajo en España), como los representantes de los trabajadores, pueden encontrarse con limitaciones y dificultades a la hora de verificar la correcta aplicación de estas disposiciones. En este sentido, en Bélgica, Bulgaria, Eslovenia, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Países Bajos, Polonia y Rumania, se permite a los representantes de los trabajadores, empleadores, servicios de seguridad de salud y a las autoridades competentes, el acceso a los lugares de trabajo previa notificación al teletrabajador, mediante su expreso consentimiento. A su vez, también se reconoce la posibilidad de que el teletrabajador solicite una inspección formal en su lugar de trabajo, si bien en algunos países, cuando la ubicación es el domicilio particular, la legislación impone rigurosas limitaciones a esta inspección (Alemania, Croacia, España, Italia o Portugal).

Merece la pena destacar, la forma en la que Eslovenia ha previsto el cumplimiento de esta garantía. Así, se exige una evaluación por parte de la autoridad competente en materia de inspección, antes de iniciarse el teletrabajo, y sólo en aquellas empresas autorizadas se podrá teletrabajar. También merece la pena mencionar el caso de Estonia, donde la responsabilidad del cumplimiento de las normas de seguridad y salud se traslada al empleado. En este país en 2018, se introdujo una enmienda en su normativa específica sobre la materia, que recoge la posibilidad de introducir sanciones contractuales en caso de incumplimiento por parte del empleado, de las directrices de seguridad y salud. De esta forma, Estonia ha trasladado esta

responsabilidad a los trabajadores, aunque los empresarios siguen teniendo que organizar la instrucción y formación de aquellos, en esta materia.

Otro desafío para la regulación de las normas de seguridad y salud laboral, está relacionado con la responsabilidad del empleador en caso de accidente del teletrabajador. En general, las mismas normas se aplican a los accidentes ocurridos durante el teletrabajo que a los accidentes de trabajo acontecidos en los locales del empleador. Así, este es responsable de los accidentes que se producen durante la jornada, en ambos casos. Sin embargo, la aplicación del concepto de accidente de trabajo a los teletrabajadores es más difícil de delimitar. En general, los ordenamientos jurídicos nacionales establecen que un trabajador a distancia debe demostrar que el accidente se produjo realmente en el lugar de trabajo y durante el horario laboral, y serán las autoridades competentes quienes se encargarán de determinar si aquél se ha producido durante el ejercicio de la actividad profesional o privada.

Destacamos algunos países, que obligan a los empleadores a proporcionar a sus teletrabajadores recursos e instrumentos a fin de asistirles en el cumplimiento de estas normas. En Lituania, la legislación prevé el deber del empleador de formar al empleado en la correcta utilización y con todas las medidas de seguridad, de los equipos de trabajo puestos a su disposición.

En otros, sus respectivas normativas obligan explícitamente a los empleadores a realizar evaluaciones de riesgos laborales del lugar de teletrabajo, y, en consecuencia, adoptar las medidas preventivas necesarias sobre la base de dicha evaluación (Croacia, Alemania, Hungría, Eslovenia) o informar al trabajador de los riesgos existentes (por ejemplo, en los Países Bajos). En los países en los que la legislación impide o limita en gran medida la inspección de los teletrabajadores a domicilio (Alemania, Croacia, España e Italia), cualquier evaluación de riesgos se efectuará sobre la base de la información proporcionada por el teletrabajador.

También existen factores de riesgos específicos derivados del teletrabajo, que las legislaciones nacionales toman en consideración, adoptando medidas para paliar sus efectos.

En Italia se presta especial atención a la prevención de los riesgos asociados al «estrés tecnológico». Para evitar este riesgo, los trabajadores están obligados a respetar las pausas y periodos de descanso establecidos, apagando los equipos de trabajo. La legislación de los Países Bajos también incluye la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. En Eslovenia, la legislación establece que el empleador tendrá en cuenta factores como el estrés, el bienestar mental, los efectos de la soledad laboral del empleado, etc. En Portugal y Luxemburgo la atención se centra sobre el riesgo de aislamiento. En Portugal, se exige que el empleador promueva el contacto regular entre el trabajador a distancia, la empresa y los demás trabajadores, a fin de evitar el aislamiento. Y en Luxemburgo, el acuerdo nacional sobre el teletrabajo determina que los empleadores deben velar porque se adopten medidas para evitar que los teletrabajadores se sientan al margen de sus colegas de oficina (Eurofound, 2010).

Derechos colectivos

Por lo que se refiere a los *derechos colectivos*, parecen faltar disposiciones específicas para reforzar el derecho de los teletrabajadores a la representación colectiva a través de los sindicatos o en los comités de empresa, en la mayoría de países de la Unión Europea. Algunas legislaciones introducen la figura de un representante individual de información y consulta, como es el caso de Bulgaria, Croacia, Grecia, Hungría y Luxemburgo, o la obligación del empresario de celebrar un acuerdo con el sindicato de la empresa como paso previo a la implementación del teletrabajo, como es el caso de Polonia.

Equilibrio entre la vida profesional y vida privada

Por último, en un estudio reciente de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2020a) se abordó la cuestión relativa al *equilibrio entre vida profesional y vida privada* en el marco del teletrabajo. Este estudio diferenció entre países cuya legislación ha reforzado la protección de los teletrabajadores frente a las consecuencias negativas que se derivan de esta nueva modalidad de organización laboral (derecho a la desconexión, para evitar la permanente disponibilidad en países como Bélgica, España, Francia e Italia), y aquellos países que desde otra perspectiva,

fomentan el teletrabajo como un recurso que favorece la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar o personal, sin entrar a considerar ninguna de las consecuencias negativas que puede suponer (Alemania, Lituania, Malta, Polonia, Portugal y Rumania).

En los países de este segundo grupo, el teletrabajo se reconoce como un derecho restringido a los empleados que tienen responsabilidades familiares. En Lituania, este derecho se aplica a las trabajadoras embarazadas, los padres primerizos, los padres con niños pequeños y los progenitores sin pareja. En Alemania, incluye a los trabajadores con responsabilidades familiares. En Polonia, este derecho se limita principalmente a los progenitores de niños discapacitados. En Malta, Portugal y Rumanía, la legislación prevé disposiciones más amplias entendiendo que el teletrabajo puede utilizarse como una de las medidas destinadas a mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada.

Ilustración 4.



Fuente: Datos de teletrabajo. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad.

3.2.2 Países sin regulación sobre el teletrabajo antes de la pandemia

Una vez analizadas las diferencias en la regulación del teletrabajo en los países que ya lo incluían en su normativa antes de la pandemia, haremos alusión al otro gran grupo de países, aquellos en los que no existía ni definición ni legislación específica sobre el teletrabajo antes de la de la pandemia de la COVID-19, como Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Letonia y

Suecia, en los que la referencia al teletrabajo es mínima y dispersa en diferentes normas.

En estos países, principalmente en los nórdicos, el teletrabajo se contempla encuadrado dentro de la normativa que protege la seguridad y salud laboral, denominada “legislación sobre el entorno de trabajo”, de aplicación a todos los trabajadores independientemente de la ubicación del puesto de trabajo, proporcionando directrices adicionales para el teletrabajo, considerado como un escenario de trabajo más.

En Dinamarca, por ejemplo, se contemplan directrices específicas sobre el entorno laboral aplicables al teletrabajo o trabajo a domicilio, en las que se obliga a los empleadores a garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud (por ejemplo, mediante el suministro de mobiliario de oficina adecuado como puede ser una silla de trabajo) para aquellos empleados que trabajen en sus casas, más de un día a la semana. Mientras que en Finlandia por otro lado, el seguro de accidentes de trabajo es diferente para los teletrabajadores, no cubriéndoles las pausas durante la jornada laboral.

Es decir, en alguno de estos países, el teletrabajo únicamente se concibe desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, como un entorno de trabajo específico, que requiere la negociación de medidas concretas de protección, negociadas directamente con los comités de empresa de cada empresa, como se produce en Austria.

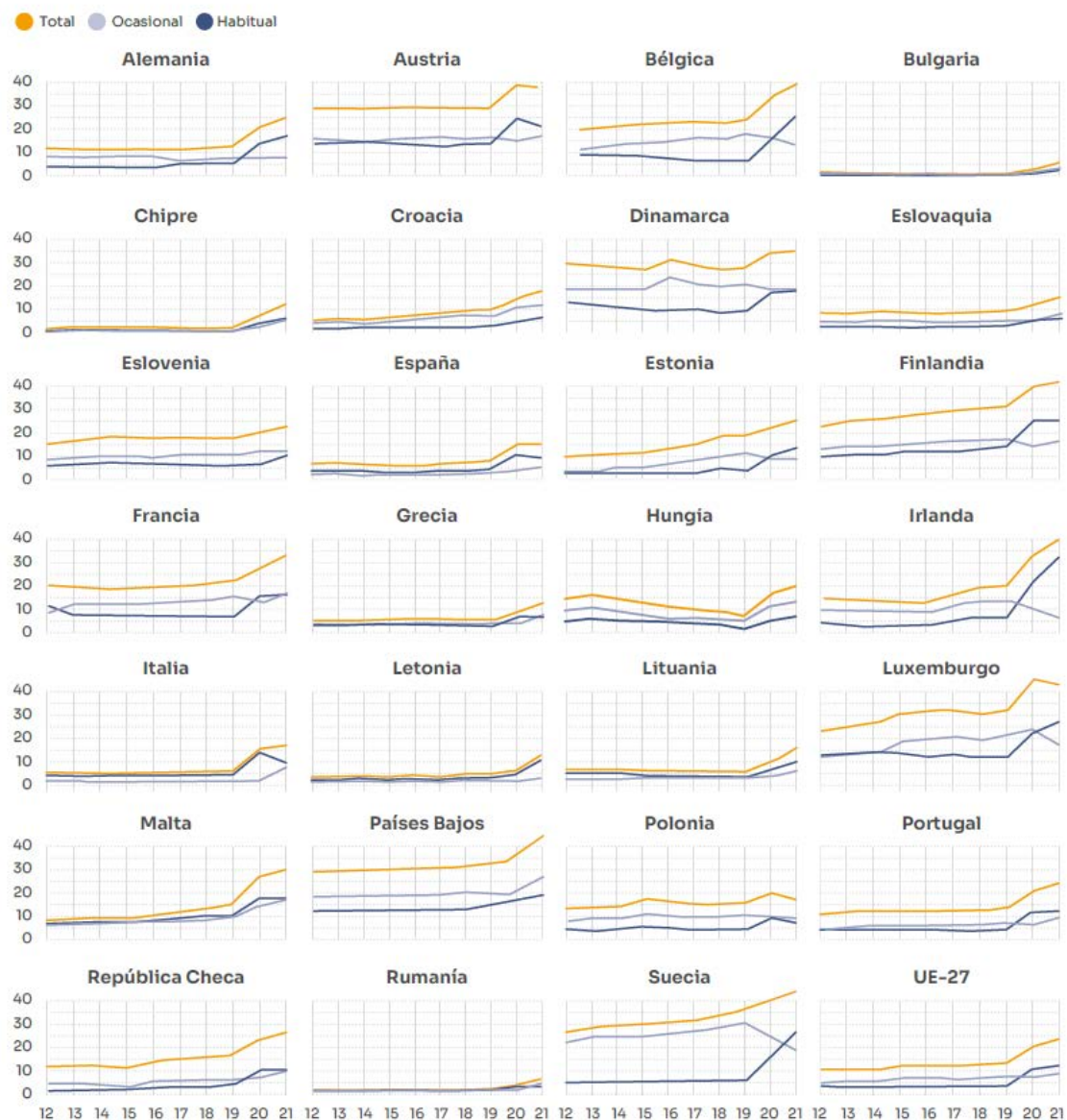
Por otro lado, alguno de estos países, también ha procedido a abordar cuestiones sobre teletrabajo en el marco de la legislación sobre protección de datos. Tal es el caso de Austria, donde su normativa sobre protección de datos del 2018, en consonancia con su normativa sobre organización laboral, contempla la posibilidad de negociar un convenio colectivo específico con la empresa, que observe medidas de protección de los trabajadores, en el tratamiento de los datos personales, o en los sistemas de supervisión o evaluación del desempeño, que haga la empresa.

Por último, en Finlandia, la Ley sobre el tiempo de trabajo se amplió con una actualización del 2019, modificándose esta noción tradicionalmente vinculada a un espacio determinado de trabajo, pasando a considerarse como tiempo de

trabajo, todo aquel que se dedica a la actividad laboral, independientemente de la ubicación. Por lo tanto, esta nueva concepción ha supuesto una ampliación del ámbito de aplicación de la ley.

En conjunto, se reconoce ampliamente que la pandemia ha tenido un efecto significativo sobre las prácticas y dinámicas laborales, forzándonos a un precipitado desarrollo de nuevas modalidades de empleo, como es el teletrabajo (Ilustración 5). Esta situación ha provocado debates y cambios legislativos para tratar de adaptar la reglamentación existente en esta materia, a un escenario posterior a la COVID-19, donde con el tiempo, es probable se asiente un enfoque más flexible de la organización del trabajo, convirtiéndose en un elemento de gran importancia social y laboral.

Ilustración 5. Evolución del teletrabajo en los países de la Unión Europea (2012-2021)



Fuente: Encuesta de población activa -Instituto Nacional de Estadística (2023).

3.3. LEGISLACIÓN NACIONAL

Una vez revisada la normativa a nivel europeo, en la que también hemos hecho algunas referencias al caso español, desarrollaremos con mayor detalle la evolución en la regulación sobre teletrabajo existente en nuestro país.

Dada la tradición presencialista en el puesto de trabajo, que ha sido costumbre en el mercado laboral español, no se entendía prioritaria la regulación de una modalidad de prestación de servicios, escasamente extendida en nuestro país.

No obstante, puede considerarse un cambio de perspectiva respecto del modelo tradicional que se venía desarrollando hasta entonces, la introducción en nuestra normativa de un nuevo concepto, el trabajo a domicilio.

En la primera versión del **Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo**, el **artículo 13** regulaba el “contrato de trabajo a domicilio” definiéndolo como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”*. Además hacía referencia, si bien de una manera bastante escueta, a una serie de premisas, que posteriormente veremos incorporadas en el teletrabajo, como son: la formalización por escrito del contrato a fin de poder exigir las correspondientes medidas de higiene y seguridad; el salario de este tipo de empleado debe ser ,como mínimo, igual al de un trabajador de igual categoría profesional en el mismo sector económico (garantizando la equiparación salarial y la no discriminación), e incluye también, el reconocimiento de derechos de representación colectiva.

No es hasta mucho más tarde, con la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, que se modificó esta noción tradicional del trabajo a domicilio, para dar cabida al trabajo a distancia, fruto del uso intensivo de las nuevas tecnologías.

En la exposición de motivos de la ley, se reconocía el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, dando cabida al teletrabajo “como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”. De acuerdo con esta modificación, se configura una nueva definición del trabajo a distancia en el artículo 13 del **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**, considerándose trabajo a distancia “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

De la misma manera a como lo hacía el primer Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, se enumeran los derechos y deberes que conlleva este trabajo a distancia, ampliando su desarrollo. Así el contrato se formalizará por escrito, tanto si la decisión de trabajar a distancia se adopta al inicio del contrato, como con posterioridad. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que sus compañeros del centro de trabajo, incluyendo también la dimensión salarial. Respecto a la anterior regulación, se introduce el acceso de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su movilidad y promoción profesional, debiendo el empresario comunicarles cualquier puesto vacante en la empresa, que se desarrolle de manera presencial en sus centros de trabajo.

Se reitera también el derecho a una adecuada protección en materia de salud y seguridad laboral, amparado por la aprobación de una normativa específica en esta materia como es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y propicia la representación colectiva de estos trabajadores a distancia.

Paralelamente y producto de la paulatina incorporación de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la vida (personal, laboral, educativa, empresarial, financiera, etc.) se van generando situaciones que demandan una regulación por parte del legislador.

Fruto de este contexto, se aprueba la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales** y garantía de los derechos digitales, donde por primera vez y de manera expresa se recogen un conjunto de derechos derivados del uso de dispositivos y aplicaciones electrónicas en el ámbito laboral, como son, entre otros, el derecho a la intimidad, el uso de dispositivos digitales para el trabajo, y el derecho a la desconexión digital.

Posteriormente, y anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, modificó el artículo 34.8 ,del 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, reconociendo a los trabajadores el derecho a "la conciliación de la vida familiar y laboral a través del uso flexible de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia".

Llegado el año 2020 y ante la necesidad de hacer frente al impacto económico y social del contexto provocado por la COVID-19, se aprueba el **Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes**, en cuyo artículo 5, se establece el carácter preferente del trabajo a distancia sobre el resto de modalidades de organización laboral, correspondiendo a la empresa realizar el esfuerzo de adaptación siempre que sea técnicamente posible y el esfuerzo proporcional (dada la, a priori, temporalidad de la norma).

En este momento, parece indiscutible la tendencia a la implantación del teletrabajo como otra modalidad laboral más. Sin embargo, la normativa existente sobre el tema, además de dispersa, resulta insuficiente para abarcar la mayoría de particularidades del teletrabajo. En este punto, el objetivo es desarrollar una regulación "suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única" (exposición de motivos Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia) que dé respuesta a las necesidades derivadas de esta nueva variante de prestación laboral por cuenta ajena, y desarrolle las directrices que sirvan de garantía tanto para las empresas, como para los trabajadores a distancia.

En septiembre de 2020, ante la todavía situación de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno aprobó el **Real Decreto-Ley 28/2020, de Trabajo a Distancia**, que vino a llenar este vacío normativo, para ser posteriormente derogado por la aprobación de la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia**.

Esta norma, resultado de la concertación social tras un proceso de reflexión y debate de más de tres meses, ha culminado en el **Acuerdo de Trabajo a Distancia**, con la pretensión de mantenerse en el tiempo como regulación básica aplicable a cualquier sector profesional.

Este acuerdo se estructura en torno a tres aspectos básicos, ya citados en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo: la propia definición de

teletrabajo, su carácter voluntario y cuáles han de ser las condiciones de trabajo.

1º) En primer lugar, su **definición**. Viene a definir el ámbito de aplicación de la norma, siendo este, todas las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones del artículo 1.1 del 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, y que además se desarrollen a distancia y tengan un carácter regular. Entendiéndose por regular, el que se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 por ciento de la jornada, o proporcional.

Concretados los requisitos para considerar un trabajo a distancia, el artículo 2 diferencia tres modalidades de trabajo en función del lugar donde se desempeñen y de los medios utilizados para ello:

Trabajo a distancia: “Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

Teletrabajo: “Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Trabajo presencial: “Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.

2º) En segundo lugar, el artículo 5 recoge el **carácter voluntario** tanto para el empleado como para la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito, que podrá formar parte del contrato inicial, o realizarse con posterioridad, y donde se incluirán todas las especificidades que deriven del trabajo a distancia. Además, la decisión de trabajar a distancia será reversible para ambas partes, y su ejercicio se realizará en los términos fijados por la negociación colectiva o por el acuerdo de trabajo a distancia, al que se refiere el artículo 7.

El rechazo a esta modalidad de trabajo, el ejercicio en cualquier momento de la reversibilidad, o las dificultades que entrañe su prestación, no pueden ser motivo ni de la extinción de la relación laboral, ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3º) En tercer lugar, **las condiciones de trabajo**. La propia Ley en su artículo tercero, reconoce la igualdad de trato y los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos de aplicación, entre las personas que desarrollan su trabajo a distancia, y quienes lo hacen en el centro de trabajo de la empresa.

Únicamente establece como limitaciones los contratos de trabajo a distancia celebrados con menores de edad y los contratos en prácticas, que dada la especial vulnerabilidad de los colectivos a los que van destinados, deberán garantizar al menos un 50 por ciento de prestación de servicios de manera presencial.

Para garantizar un adecuado nivel de protección de estos trabajadores, el artículo séptimo especifica el contenido mínimo que deberá constar en el acuerdo, sin perjuicio de ser ampliado en negociación colectiva. Este contenido mínimo hace referencia a cuestiones como el inventario de los medios, equipos y herramientas, consumibles o vida útil de los bienes muebles, la enumeración de los gastos en los que pueda incurrir la personas teletrabajadoras, su cuantificación y la forma de compensación por parte de la empresa, el horario de trabajo, distribución porcentual entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, lugar de trabajo elegido, medios de control empresarial, procedimientos en caso de incidencias técnicas, protección de datos...etc.

Pero además, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, desglosa una serie de derechos aplicables a las personas que trabajan a distancia, en orden a asegurar la igualdad de derechos respecto del resto de trabajadores, estructurándose en torno a las siguientes secciones:

Sección 1ª - Derecho a la carrera profesional, que engloba el derecho a la formación y a la promoción profesional, insistiendo en la paridad de las condiciones de empleo de los trabajadores a distancia, y en la responsabilidad de la empresa en el cumplimiento de los mismos.

Sección 2ª - Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y el abono y compensación de gastos. Corresponde a la empresa la dotación y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarias para el desempeño del trabajo, y en el caso de los empleados con alguna discapacidad, deberá asegurarse que estos sean “universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”.

Además, los costes asociados al uso y mantenimiento de los equipos deberán ser sufragados o compensados por la empresa.

Sección 3ª - Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo. De conformidad con lo estipulado en el acuerdo de trabajo a distancia, junto con la negociación colectiva, se contempla la flexibilización del horario, reflejando fielmente el momento de inicio y finalización de la jornada.

Sección 4ª - Derecho a la prevención de riesgos laborales y a una adecuada protección en materia de salud y seguridad, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La actividad preventiva tendrá en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo y en concreto esta Ley señala que deberá prestarse especial atención a factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, y la accesibilidad a espacio laboral. También contempla la evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador a distancia, si esta fuera la ubicación habitual de trabajo, pero circunscrita únicamente a la zona habilitada de trabajo.

Cuando para el desarrollo de la labor preventiva, no fuesen suficientes los datos aportados por el teletrabajador y sea necesario visitar el domicilio del trabajador, deberá justificarse por escrito la necesidad de esta visita además del consentimiento del titular del domicilio.

Sección 5ª - Derechos relacionados con el uso de medios digitales. En consonancia con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos en la utilización de los medios telemáticos por parte de los trabajadores a distancia, de acuerdo a los “principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”. (Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia).

La empresa no podrá exigir a los teletrabajadores ni la utilización de sus propios dispositivos, ni la instalación de programas o aplicaciones en ellos, sino que será su obligación facilitarles los equipos informáticos. Dado que, en la mayoría de los supuestos, estos equipos se instalarán en los domicilios particulares de los trabajadores a distancia, se contempla la posibilidad, más que probable, del uso personal de los mismos. Se encomienda a la negociación colectiva la concreción de las condiciones de uso, que deben estar siempre relacionadas con los usos sociales y las particularidades de la modalidad del trabajo a distancia.

Sustentado por el artículo 88, sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, también esta normativa recoge el derecho a la desconexión digital en su artículo 18. Es un deber empresarial, garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia, para lo cual limitarán el uso de los medios de comunicación empresarial durante los descansos, respetando los horarios de su jornada laboral, permisos y vacaciones, para así potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Se elaborará una política interna por parte de la empresa, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, para definir en qué condiciones se debe ejercer el derecho a la desconexión, y desarrollar acciones de formación y sensibilización “sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática” (Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia).

Sección 6ª - Derechos colectivos. El contexto de igualdad de trato y no discriminación aplicable a los teletrabajadores, también alcanza al ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva. La empresa garantizará la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales facilitando el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual. Igualmente, se posibilitará la participación efectiva de los teletrabajadores en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal en defensa de sus intereses laborales, en

particular, el ejercicio de su derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

En definitiva, acicateados por los desafíos surgidos en esta materia a raíz de la pandemia de la COVID-19, en nuestro país se ha establecido un marco regulatorio que aboga por establecer el trabajo a distancia como una práctica voluntaria, reversible, que respete la igualdad de trato y las condiciones laborales entre quienes opten por teletrabajar y quiénes no.

CAPÍTULO 4º - TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN

Establecido el concepto de teletrabajo y definidas las principales características del mismo, así como su regulación, se va a realizar una revisión de la implementación de esta nueva lógica organizativa en el Sector Público español.

Durante la última década del siglo XX se auguraba una inevitable expansión del teletrabajo dadas las ventajas que suponía, impulsada por el desarrollo de los avances tecnológicos (tanto en hardware, como en el software). Cabe señalar además, que en el Sector Público el principal estímulo para la implantación del teletrabajo no reside en aumentar la productividad, ni en mejorar la competitividad, sino más bien en mejorar la calidad de vida de sus empleados, sin perder efectividad en la prestación de sus servicios. Sin embargo, estas expectativas no se cumplieron, y en lo que respecta al Sector Público, en términos generales se puede concluir que su implantación ha sido mucho menor que en el sector privado.

Con la irrupción de la pandemia y la situación de excepcionalidad que supuso, y con objeto de evitar el colapso de las instituciones y las repercusiones negativas que eso hubiera provocado, la Administración Pública demostró una gran capacidad de adaptación (no exenta de fallos) para continuar con la prestación de sus servicios, mediante la implementación del teletrabajo. Esto ha puesto de manifiesto, que las Administraciones Públicas también pueden incorporar el teletrabajo a sus procesos, si bien se necesita de un adecuado marco normativo.

4.1. Regulación del teletrabajo en el Sector Público.

Producto de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se aprueba el **Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud** para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en cuya exposición de motivos se indica que “es ineludible abordar, con carácter inmediato, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la administración digital”.

El origen de esta norma, y así se reconoce en ella misma, es el contexto generado por la pandemia. Sin embargo, con anterioridad a ella, existieron varios amagos que pretendían impulsar el teletrabajo en la Administración Pública, como fue la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, para el desarrollo del teletrabajo en los departamentos ministeriales, la publicación del “Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo” en la Administración General del Estado, o el segundo Plan Piloto de Teletrabajo promovido por el Ministerio de Administraciones Públicas en el año 2007, en el que participaron 63 empleados públicos con resultados muy positivos (Álvarez, 2012).

Con estos antecedentes tan favorables, es en la Disposición sexta de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, donde se fija un plazo temporal para el establecimiento del teletrabajo en la Administración: “El Ministerio de Administraciones Públicas, en colaboración con los Ministerios de Economía y Hacienda, de Industria, Turismo y Comercio y de Trabajo y Asuntos Sociales, regularán antes del 1 de marzo de 2008 las condiciones del teletrabajo en la Administración General del Estado”. Sin embargo, este proceso de implantación tuvo poco recorrido.

Tras esos ensayos, llegaron en años sucesivos otros programas piloto en distintas instituciones y puntos del país, como el Telelana, desarrollado por el Departamento de Justicia y Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2011, que se materializó en la aprobación de un Decreto 9/2012, para regular el teletrabajo de su personal empleado.

En este sentido, la Junta de Castilla y León es considerada pionera en España en la implementación de prácticas de teletrabajo con sus empleados públicos, ya que en el año 2011 aprobó el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se reguló la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Asimismo, la Consejería de Hacienda del Gobierno de la Región de Murcia, en el año 2017, puso en marcha una primera fase de un proyecto experimental de teletrabajo con 15 participantes, retomando una segunda fase en el 2020. O la Agencia Española de Protección de Datos que implantó en 2019 un plan de teletrabajo que integró a más del 50% de la plantilla (Belzunegui et al., 2022).

Septiembre de 2020 fue, en términos jurídicos, el mes clave para la regulación del teletrabajo. Pero si bien el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que afecta al sector privado, es una norma minuciosa y detallada que intenta no dejar cabos sueltos, por el contrario, la norma que pretende regular el teletrabajo en el Sector Público supuso una desilusión para los 2,5 millones de empleados públicos.

En efecto, el Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19, se limita única y exclusivamente a insertar un nuevo artículo (artículo 47.bis) en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como marco regulador básico para todas las Administraciones Públicas.

Tanto la declaración de intenciones como la escueta regulación, se limitan a delegar de manera expresa en cada una de las Administraciones Públicas el desarrollo de “instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia”, sin perjuicio “de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública”. Materializándose todo ello en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (horizonte temporal que ha sido claramente incumplido). Esta brevedad y concisión obliga por tanto a esperar un desarrollo posterior vía negociación colectiva en la diferentes Administraciones Públicas.

En coherencia con la reivindicación de una regulación más extensa y detallada, y con el profundo proceso de transformación digital en el que se encuentra inmerso el Sector Público, destacamos la regulación adoptada por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con la aprobación del **Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León**. Y en un contexto más específico y cercano, el **Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en la**

modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios de la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 17 de diciembre de 2021. En el siguiente epígrafe destacaremos algunos aspectos de ambas normas.

4.2. Hacia un modelo híbrido.

Pasada la emergencia sanitaria, e iniciado el camino legislativo, muchos señalan cómo este modelo evolucionará hacia un sistema híbrido, prácticamente desconocido antes de la pandemia, que combine la presencialidad con el trabajo en remoto, no solamente por los claros beneficios para el empleado público sino también para la sociedad.

La evolución hacia el modelo de trabajo híbrido será permanente, según el estudio Hybrid Work Index de junio de 2022, realizado por la empresa de tecnología Cisco, y la Administración no será una excepción. Una mirada al sector privado, nos muestra cómo a principios de 2023, el 71% de las empresas ganadoras en los Randstad Awards, compañías más atractivas para trabajar en España, afirmaba tener instaurado un modelo híbrido de teletrabajo compuesto por un 21-40% de trabajo en remoto. Un 14% de estas compañías, lo tenía implantado entre el 0-20% y un 14% de ellas ofrecía flexibilidad de teletrabajo total (Randstad, 2023).

En el caso del Sector Público, la flexibilización del trabajo no sólo proporciona mayor eficiencia, mayor productividad, ahorro de costes, sostenibilidad, sino que también fomenta un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, “las Administraciones Públicas se beneficiarían de poder captar y retener talento en provincias y entidades locales facilitando la prestación de sus servicios más cercana a los ciudadanos; lo más demandado en este momento por una joven o un joven tecnólogo es la posibilidad de teletrabajo más que un salario concreto o la fijeza en el empleo”, afirma Carmen Cabanillas, presidenta de la Asociación Profesional de Cuerpos Superiores de Sistemas y Tecnología de la Información de las Administraciones Públicas (Carpena, 2022).

También señala que con este modelo laboral híbrido en el Sector Público se estaría contribuyendo a cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en relación a la buena salud y bienestar, igualdad de género,

energía limpia y acción climática, ciudades y comunidades sostenibles, desarrollo económico, etc. Todo ello explica el creciente interés de las Administraciones Públicas en una adecuada implementación del teletrabajo como parte de los compromisos adquiridos en la hoja de ruta de la transformación digital de nuestro país, España Digital 2026.

De hecho, este modelo híbrido es una de las acciones previstas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Ejecutivo, para canalizar los fondos europeos para reparar los daños causados por la COVID-19, con acciones concretas como la Orden TER/836/2022, estableciendo subvenciones destinadas a la transformación digital y modernización de las administraciones de entidades locales, mediante “la provisión de puestos de trabajo de nueva generación con movilidad y herramientas colaborativas que maximicen la productividad de los empleados públicos y habiliten su trabajo no presencial”.

En el ámbito autonómico, hemos señalado anteriormente la aprobación del **Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

Esta normativa desarrolla la norma básica del Estado, aprovechando la oportunidad para introducir modificaciones, aconsejadas por la experiencia vivida con la situación de crisis sanitaria, cuando el sistema de prestación de servicios públicos obligatorio era el teletrabajo y en ella encontramos ya una referencia al modelo híbrido.

El Decreto regula conceptos generales de la prestación del servicio por teletrabajo, los requisitos necesarios, la duración de su prestación, condiciones de prestación en situaciones extraordinarias, excepciones a su ejercicio, y la creación de una comisión de seguimiento y evaluación.

Destaca el artículo 3, en el que procede a introducir y definir nuevos aspectos relevantes en torno al teletrabajo, como la figura de la persona supervisora, qué puede considerarse la oficina a distancia, el plan individual de teletrabajo y las unidades de gestión competentes en materia de teletrabajo.

Incluye en su artículo 6 apartado d), la materialización de un requisito que en la mayoría de casos se presupone, pero que este Decreto exige para la

concesión del teletrabajo, como es disponer de un certificado en competencias digitales.

Y, en relación a lo que nos atañe en este epígrafe, su artículo 17 plantea un modelo mixto en la distribución de la jornada, en el que al menos un día de la semana sea presencial. En relación con esto último, el Decreto en su artículo 8 regula la duración máxima inicial de la autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, siendo de 2 años prorrogables de año en año. Esta circunstancia da a entender que la Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene en su horizonte mantener este sistema de teletrabajo híbrido.

El trabajo híbrido aparece también en el **Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios de la Universidad de Valladolid**, de 2021, al que antes hicimos referencia. Entre sus objetivos se contempla el potenciar el trabajo en término de resultados, y no de tiempo presencial en el centro de trabajo, lo que nos indica la línea que pretende seguir la Universidad en este sentido.

A este respecto, establece también un sistema mixto que combina la prestación de servicios en modalidad presencial un mínimo de dos jornadas a la semana, pudiendo optar el trabajador el resto de días por teletrabajar, con una duración máxima de un año, prorrogable de año en año (artículo 11). Destacar que este Reglamento incluye la variable de edad de los empleados de la Universidad, como criterio para adaptar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

En consecuencia, se trata de una realidad que implica no sólo ajustes normativos y tecnológicos, sino cambios culturales importantes tanto en las organizaciones administrativas como en los trabajadores públicos, asumiendo una nueva forma de entender su desempeño laboral. “El nuevo modelo de trabajo híbrido no es sólo el trabajo a distancia. Se trata de facilitar una experiencia centrada en los trabajadores, estén donde estén. Las administraciones necesitan invertir en tecnologías y habilidades digitales. Y, sobre todo, apoyar este cambio desde la dirección. Y es que la evolución hacia

el modelo de trabajo híbrido implica retos tecnológicos y de negocio, pero también culturales, de mentalidad y actitud”, destaca así Xavier Masa, director de Sector Público en Cisco España (Carpena, 2022).

CAPÍTULO 5º - CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de esta presentación, el teletrabajo supone una revolución respecto a la manera clásica de entender el trabajo. Este nuevo planteamiento de organización laboral, que tiene sus raíces en el trabajo a domicilio, y en el trabajo a distancia con el surgimiento de otras perspectivas laborales y empresariales, ha vivido en un estado de hibernación en nuestros modelos organizativos, hasta la disrupción de la pandemia de la COVID-19.

Pese al desafío que supuso su imposición a marchas forzadas, el teletrabajo, sustentado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, fue una herramienta que en un contexto tan complicado como el de la pandemia, adoptaron con mayor o menor acierto, la gran mayoría de las empresas.

Sin embargo, después de tres años desde la declaración del estado de alarma, se está produciendo una reversión en el porcentaje de empleados que teletrabajan.

En el peor momento de la pandemia, el 20% de los ocupados, unos 3,56 millones de personas, teletrabajaron en España, el doble de los que lo hacían un año antes donde esta opción era minoritaria. Frente al 12,5% de teletrabajadores en la actualidad. "Los datos actuales del teletrabajo en España muestran un gran retroceso respecto a la situación que se vivió durante el confinamiento y los meses posteriores, pero a pesar de ello sigue teletrabajando un porcentaje de personas más elevado que antes de la pandemia", señala a Efe la profesora de Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Eva Rimbau (EFE, 2022).

Ilustración 6.



España era el país europeo con menor incidencia del teletrabajo antes de marzo de 2020. Tres de cada cuatro personas no habían trabajado a distancia antes de esa fecha.

Fuente: El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Diversos estudios han demostrado, que se trata de un modelo que no funciona en todas las empresas y sectores, donde en muchos casos el trabajo presencial es irrenunciable. Existe todavía una cierta tendencia al presencialismo, sobre todo en pequeñas y medianas empresas con estructuras organizacionales más rígidas, y cierta reticencia en los trabajadores ante el riesgo a una sobrecarga de trabajo, a la falta de contacto social con los compañeros, a la dificultad para la desconexión laboral, pese a que el sistema ha demostrado suficientes ventajas tanto para empresa y trabajadores, como para la sociedad.

Pese a ello, la pandemia de la COVID-19 ha supuesto un aumento en el interés por esta forma de organización del trabajo, que ha impulsado su implantación y por consiguiente su regulación y desarrollo normativo.

Así, en los países de la Unión Europea, encontramos que la regulación del teletrabajo tiene su origen en el ordenamiento jurídico en algunos casos, y es fruto de la negociación colectiva y el diálogo social en otros, coexistiendo y complementándose ambos tipos de reglamentación, no obstante, con diferentes coberturas, atendiendo a las particularidades sociales y laborales de cada país.

En España, los datos del Ministerio de Trabajo a finales del año pasado, indican que sólo un 9% de los empleados estarían incluidos en un convenio que regula específicamente esta práctica. Esto hace que la norma estatal sirva de base para la adopción de esta modalidad en el 91% de los empleados de empresas privadas (Cano, 2023).

En la era postpandemia, la tendencia apunta a modelos mixtos, en los que se pueda teletrabajar entre un 30% y 60% del tiempo, siempre que las condiciones de la empresa lo hagan viable. Aprovechando a través de estos modelos mixtos las ventajas que plantea el teletrabajo y reduciendo algunos de sus inconvenientes (Navarro,2021).

La consultora Randstad asegura que “no existe un modelo híbrido y de flexibilidad ideal”. Cada empresa en función de una serie de parámetros (estructura, perfiles laborales, tipos de de puestos de trabajo, cultura de la

empresa, sector económico al que pertenece, etc.) deberá diseñar la modalidad más adecuada a su “realidad y circunstancias” (Randstad, 2023).

En el caso concreto de las Administraciones Públicas, a raíz de la fuerte inversión en infraestructuras tecnológicas realizada con ocasión de la pandemia, parece clara la tendencia a apostar por un modelo de flexibilidad y autonomía en el entorno laboral, basado en un sistema híbrido de una manera permanente. Sistema que garantice el equilibrio entre el soporte a los servicios permanentemente presenciales y a la atención ciudadana, al tiempo que permite al empleado público una cierta autonomía

En resumen, el teletrabajo ha llegado para quedarse, y ha puesto de manifiesto la necesidad de un profundo cambio cultural tanto por parte de las organizaciones empresariales y de los trabajadores, como de la sociedad en general, “hacia una cultura de confianza, flexibilidad, productividad y nuevos estilos de liderazgo” (Vigilante, 2020).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. (2002).

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Álvarez Ruiz, A. (2012). La introducción del teletrabajo en la Administración General del Estado. Mejoras profesionales y personales. *Sociología del Trabajo*, pp. 73-92.

Beluznegui Eraso, A & Martín, A (Dir), (2001). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona

Sitio web: <http://hdl.handle.net/10803/5108>

Beluznegui Eraso, A, Erro Garcés, A, Fuentes Gasó, J.R.M., Pastor Gosálbez, I, Romero Burillo, A. (2022). *El teletrabajo en las Administraciones públicas: presente y claves para el futuro*. INAAP Investiga.

<https://www.libreriavirtuali.com/inicio/EL-TELETRABAJO-EN-LAS-ADMINISTRACIONES-PUBLICAS-EBOOK-p464018634>

Cano, F. (2023). *El teletrabajo de los funcionarios alcanza ya el 41% frente al 12% del sector privado*. 2023, abril 29, de The Objective. Sitio web:

<https://theobjective.com/economia/2023-04-16/teletrabajo-ministerios-empresas-privadas/>

Carpna, M. (2022). *La adopción del trabajo híbrido en la Administración, una cuestión cultural más que tecnológica*. BYTIC Media.

<https://bytic.es/tema-de-portada/modelo-laboral-hibrido-administracion/>

Cisco. (2022). *Hybrid Work Index*. <https://recursos.bps.com.es/files/1057/27.pdf>

El Teletrabajo en España y Europa. Especial referencia a su introducción en el Sector Público Español Página 58

Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios y de Política Industrial. (1996).

Informe sobre - "Europa y la sociedad global de la información - Recomendaciones al Consejo Europeo". 2023, marzo 4, de Parlamento Europeo. Sitio web: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-4-1996-0244_ES.html

Comisión Europea. (1994). *Crecimiento, competitividad, empleo: Retos y pistas para entrar en el siglo XXI: Libro blanco*, Oficina de Publicaciones.

Consejo Europeo de Lisboa. (2000). *Conclusiones de la presidencia*. https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm

Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. *Boletín Oficial de Castilla y León*, 57, de 23 de marzo de 2011. <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2011/03/23/pdf/BOCYL-D-23032011-1.pdf>

Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. *Boletín Oficial de Castilla y León*, 122, de 27 de junio de 2022. <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/06/27/pdf/BOCYL-D-27062022-1.pdf>

Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019. Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

EFE. (2022, 14 marzo). El teletrabajo se instala en España, pero solo en algunos sectores: el 13,57% de los ocupados lo usa tras dos años de pandemia. *El Periódico de España*. <https://www.epe.es/es/activos/20220314/teletrabajo-aumenta-pandemia-sectores-13368790>

Eurofound (2010). *Telework in the European Union*. Publications Office of the European Union.

Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y Organización Internacional del Trabajo (2019), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, y Oficina Internacional del Trabajo.

Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union.

García-Camino Burgos, M. (2001). *Teletrabajo y discapacidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Gray, Hodson, N., & Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: aspectos generales*. BT Telecomunicaciones.

Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2022. https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (1996). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación.*

<https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+412++Teletrabajo+criterios+para+su+implantaci%C3%B3n.pdf>

Lahera Sánchez, A., Tovar Martínez, F. J., & Negro Macho, A. (2021). Aspectos sociológicos del teletrabajo: Calidad del trabajo digital y riesgos laborales. En F. Pérez de los Cobos & X. Thibault Aranda (Eds.), *El trabajo a distancia: Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020* (pp. 419-472). Wolters Kluwer.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 64, de 14 de marzo de 1980.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. *Boletín Oficial del Estado*, 150, de 23 de junio de 2007.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/06/22/11/con>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, de 07 de julio de 2012.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Nilles, Jack (1976). *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for tomorrow*. Krieger Publishing Company.

Navarro, R. (2021). *¿Por qué el teletrabajo es la mejor opción para algunas personas?*. 2023, marzo 18, de La Vanguardia. Sitio web:

<https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20210617/7527917/teletrabajo-mejor-opcion.html>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Datos de Teletrabajo. 2022.

Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Boletín Oficial del Estado, 149, de 23 de junio de 2006.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-11202>

Orden TER/836/2022, de 29 de agosto, por la que se aprueban las bases reguladoras de subvenciones destinadas a la transformación digital y modernización de las administraciones de las entidades locales, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y se efectúa la convocatoria correspondiente a 2022. *Boletín Oficial del Estado*, 210, de 1 de septiembre de 2022.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14391

Padilla Meléndez, A. (1998). *Teletrabajo : dirección y organización* . RA-MA.

Randstad. (2023, 17 enero). *El 71% de las compañías españolas tiene modelos híbridos de teletrabajo*. Consultado el 22 de mayo de 2023 en <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-71-de-las-companias-espanolas-tiene-modelos-hibridos-de-teletrabajo/>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 253, de 23 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 259, de 30 de septiembre de 2020 <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29/con>

Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios de la Universidad de Valladolid. *Boletín Oficial de Castilla y León*, 249, de 28 de diciembre de 2021. <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2021/12/28/pdf/BOCYL-D-28122021-22.pdf>.

Sarramona, J. & Vázquez, G (1997). *El teletrabajo: sus implicaciones sociales y para la formación*. Revista de intervención socioeducativa, 7, pp. 113-128.

Sierra Benítez, E. M. (2013). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1).

Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Consejo Económico y Social.

Todolí Signes, Martín-Pozuelo López, A., & Sala Franco, T. (2020). *El teletrabajo* / Tomás Sala Franco (Coordinador), Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia. Estudi General; Adrián Todolí Signes, Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia. Estudi General, Ángela Martín-Pozuelo López, Abogada y Personal Investigador en Formación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Atracció de talent). Universidad de Valencia. Estudi General (1ª edición). Tirant lo Blanch.

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. 2002.

https://www.mitma.gob.es/recursos_mfom/pdf/B1EC4D87-7D64-465E-89AE-18C176AAFA38/73086/12002E_ES.pdf

Universidad de Málaga. (s.f.). *La 4ª revolución industrial*. Digital Eye Observatory. <https://www.digitaleye.uma.es/digital-eye-observatory/la-4a-revolucion-industrial-revolucion-4-0>

Varela. (2020). *Teletrabajo : guía práctica*. Ra-Ma.

Vigilante, M. (2020, 22 mayo). Nuevas formas de trabajo en las Administraciones Públicas: Desayuno Online. *Grupo Humannova*. <https://humannova.com/desayuno-online-humannova-aapp/>

Visser, J., & Ramos Martín, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <https://hdl.handle.net/11245/1.306427>

OTRA BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Aliaga Casanova, A. C. (2001). El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad. *Boletín del Ministerio de Justicia*, 55(1902), 3015-3045.

Bottos, & Vázquez, G. A. (2008). *Teletrabajo su protección en el derecho laboral* / Adriana V. Bottos; prólogo de Gabriela A. Vázquez. (1a ed.). Cathedra Jurídica.

Cáceres, A.I. Trabajo Fin de Grado. *Estudio comparado del teletrabajo en España. Evolución y Contexto Internacional*. Universidad de Huelva. http://www.derechohuelva.com/images/TFG_DEFINITIVO_ANA_ISABEL_C%C3%81CERES_VILLEGAS.pdf

Capilla, R (2022). Trabajo Fin de Grado. *El teletrabajo; Una forma de concebir el trabajo*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/55009>

Casado, D. (2015). *Nota sobre el programa de teletrabajo de la Junta de Castilla y León para sus empleados*. Políticas sociales en Europa, nº 34, pp.109-118.

Comisión Europea, (1994). *Europa en marcha hacia la sociedad de la información*, Oficina de Publicaciones.

El porcentaje de personas que teletrabajan en España desciende al 12,5%. (2023, marzo 14). <https://www.itreseller.es/en-cifras/2023/03/el-porcentaje-de-personas-que-teletrabajan-en-espana-desciende-al-125>

El teletrabajo se instala tras la pandemia pero sigue siendo minoritario. (2022, Marzo 14). <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y->

[finanzas/teletrabajo-instala-tras-dos-anos-pandemia-pero-sigue-siendo-minoritario/2862158/](#)

García, J.L. (4º Trimestre 2020). *La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, nº 25, pp.253-266.

Gómez, C. (2020). *El teletrabajo, un estudio comparado*. Cuaderno de investigación No. 70, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 36p. Recuperado de <http://bibliodigital.senado.gob.mx>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). *Orientaciones para la gestión de aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo* <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL++En+linea++Orientaciones+teletrabajo++13-10-2022.pdf/b690077c-500f-d9a3-2f23-0eab202f92be?t=1666093088741>

Llamosas Trapaga. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades* / Aida Llamosas Trapaga. (1st ed.). Dykinson.

Los nuevos modelos de trabajo en España: ¿Es el formato híbrido dominante? ¿Aplican las compañías las mismas políticas por departamentos o puestos? (2023). <https://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/156273/Los-nuevos-modelos-de-trabajo-en-Espana-Es-el-formato-hibrido-dominante-Aplican-las-companias-las-mismas-politicas-por-departamentos-o-puestos>

- Morales, A.M. (2002). *El teletrabajo, nueva forma de organización laboral: situación actual y perspectivas de futuro en España* <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/481/Morales%20Garcia%2C%20Ana%20Maria%282%29.pdf>
- Muñoz, A. (2022). *Se acabó calentar la silla: el teletrabajo evoluciona hacia la oficina líquida*. 2023, abril 8, de Activos. Sitio web: <https://www.epe.es/es/activos/20220731/teletrabajo-espana-evolucion-a-oficina-liquida-presencialismo-14054258>
- Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. <https://www.aacademica.org/000-097/581>
- Sanz de Miguel, P. & Caprile, M. & Arasanz, J. (2021). *Réglementer le télétravail dans l'Europe post-COVID-19*. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Office des publications de l'Union européenne, 2021
- Teletrabajo*. (2020, junio). <https://componentescalzado.com/wp-content/uploads/2020/05/EI-Teletrabajo-Documento-CEOE.pdf>
- Teletrabajo, una cuestión de transformación cultural y gestión del cambio*. (2020, diciembre 17). <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2020/12/17/teletrabajo-una-cuestion-de-transformacion-cultural-y-gestion-del-cambio/4415/>
- Tellez, J. *Teletrabajo*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Tesi, C. (2020). Trabajo Fin de Máster. *La implantación del teletrabajo en la Unión Europea: análisis antes y después de la pandemia del COVID-19.*

Universidad Politécnica de Cartagena.

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8989/tfm-tesi-imp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>