CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA

Universidad de Valladolid

Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR: ANÁLISIS DE SUS EFECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Autor: Manuela Ramírez Pereira

Dirigido por: Carmen Gómez Torrego

Junio 2025

Resumen

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal analizar el impacto del teletrabajo en la conciliación entre la vida familiar y laboral. Para ello, se aborda en primer lugar una revisión de la evolución histórica del teletrabajo, sus diferentes tipologías y el marco normativo que lo regula actualmente. Posteriormente, se estudia el concepto de conciliación familiar, analizando su desarrollo en el ámbito de las relaciones laborales y su vinculación con las nuevas modalidades de trabajo a distancia.

Por otro lado, se identifican los principales beneficios que el teletrabajo puede aportar, como una mayor flexibilidad horaria, un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, así como un posible incremento de la productividad. Sin embargo, también se analizan los efectos negativos asociados a esta modalidad laboral, como el aumento de carga de trabajo y la falta de desconexión digital.

Para finalizar, se subraya la necesidad de contar con una regulación adecuada y con políticas empresariales orientadas a garantizar el bienestar de los trabajadores. Asimismo, se destacan las condiciones necesarias para que el teletrabajo funcione como una herramienta efectiva de conciliación, y se plantean propuestas de mejora para favorecer su correcta implementación.

Palabras Clave

Conciliación, Flexibilidad, Laboral, Teletrabajo, Trabajadores.

Abstract

The main objective of this Final Degree Project is to analyze the impact of teleworking on work-life balance. To this end, it first reviews the historical evolution of teleworking, its different types, and the regulatory framework that currently governs it. It then examines the concept of work-life balance, analyzing its development in the field of labor relations and its connection with new forms of remote work.

On the other hand, the main benefits that teleworking can provide are identified, such as greater schedule flexibility, a better balance between personal and professional life, and a potential increase in productivity. However, the negative effects associated with this work modality are also analyzed, including increased workload and the lack of digital disconnection.

Finally, it emphasizes the need for adequate regulations and company policies aimed at ensuring employee well-being. It also highlights the necessary conditions for teleworking to function as an effective work-life balance tool, and proposes improvements to promote its proper implementation.

Key Words

Conciliation, Flexibility, Labor, Teleworking, Workers.

ÍNDICE

Resumen....2

Palabras Clave....2

Abstract....3

Key Words....3

ÍNDICE....4

1. Introducción....5

1.1 Contextualización del tema....5

1.2 Objetivo e hipótesis del trabajo....7

1.3 Motivación del tema....9

1.4 Metodología y estructura empleada en el estudio....10

2. Marco Teórico....11

2.1 Evolución histórica del teletrabajo....11

2.2 Concepto de teletrabajo....15

2.2.1 Tipos de teletrabajo....18

2.2.2 Normativa legal sobre el teletrabajo....22

2.3 Concepto de conciliación familiar y su relación con el teletrabajo....23

2.4 Evolución de la conciliación familiar en relación con el teletrabajo....25

2.5 Efectos positivos del teletrabajo en el ámbito laboral....27

2.6 Efectos negativos del teletrabajo en el ámbito laboral....30

3. Conclusión....34

4. Referencias Bibliográficas....36

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualización del tema.

El teletrabajo surge como una modalidad laboral de creciente relevancia en las últimas décadas, adquiriendo una importancia aún mayor durante la pandemia de COVID-19. Aunque sus orígenes se remontan a los años 60, fue en ese contexto sanitario cuando se impulsó su implementación masiva, siendo la declaración del estado de alarma lo que obligó al Gobierno a paralizar gran parte de la actividad empresarial, una situación que no podía prolongarse indefinidamente, ya que las empresas necesitaban continuar con su funcionamiento. Por ello, muchas de ellas se vieron forzadas a adoptar el teletrabajo como una alternativa para mantener su actividad, de manera repentina y, en muchos casos, sin una planificación previa.

Esta forma de organización laboral permite a los trabajadores desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones tradicionales de la empresa, generalmente desde sus hogares, lo cual ha favorecido, además, a contar con una mayor compatibilidad entre las responsabilidades profesionales y la vida personal y familiar. A partir de este hecho, el teletrabajo comenzó a consolidarse como una alternativa laboral cada vez más frecuente, ya que permite a los empleados disfrutar de una jornada laboral más flexible, y a las empresas reducir sus costes, aumentando, en muchas ocasiones, la productividad y la retención de los trabajadores.

Dicha modalidad laboral ha continuado expandiéndose en el entorno empresarial, no solo por sus beneficios evidentes, tanto para los trabajadores como para las organizaciones, sino también por la necesidad de adaptarse a nuevas formas de producción más flexibles. Sin embargo, su implementación también plantea desafíos importantes, lo que exige que las empresas adapten sus estructuras internas y la forma de gestionar los equipos, con el fin de optimizar sus ventajas y reducir sus posibles efectos negativos. En este sentido, esta modalidad implica un gran cambio en la organización del trabajo, lo que requiere una planificación adecuada y una gestión eficaz por parte de los responsables de la empresa, todo ello para garantizar su éxito a largo plazo.

Por otro lado, la consolidación del teletrabajo como modalidad laboral está estrechamente relacionada con la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que ha evidenciado la necesidad de avanzar hacia un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional. En este contexto, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han desempeñado un papel fundamental al facilitar nuevas formas de organización del trabajo que promueven la conciliación, entre ellas el teletrabajo. No obstante, aunque muchas empresas en España disponen de los recursos tecnológicos necesarios para implementar esta modalidad, su integración en el ámbito laboral aún presenta importantes limitaciones.

Las nuevas tecnologías han supuesto una auténtica transformación en el ámbito de las relaciones laborales, una evolución que puede analizarse desde tres niveles distintos. En primer lugar, en el plano individual, estas tecnologías han ampliado significativamente las capacidades de actuación de los trabajadores, permitiendo la sustitución de grandes grupos de empleados por sistemas automatizados avanzados. Como consecuencia, muchas funciones han pasado a estar controladas por un número reducido de empleados altamente cualificados, modificando no solo el perfil de los puestos de trabajo, sino también las competencias requeridas para acceder a ellos.

En segundo lugar, a nivel colectivo, se observa una fragmentación del modelo laboral tradicional, ya que organizar a empleados con intereses y condiciones económicas diferentes resulta cada vez más complejo. Al mismo tiempo, las empresas que no logran adaptarse a los avances tecnológicos del momento corren el riesgo de quedar en desventaja frente a aquellas que sí lo hacen, lo que podría derivar en su fracaso. Por último, es importante destacar que las nuevas tecnologías impulsan innovaciones en la gestión del trabajo, orientadas a mejorar tanto la productividad como la competitividad, lo que ha permitido que, gracias a las herramientas digitales y a su integración en las industrias y empresas de servicios, se haya pasado de un modelo de producción en masa y estandarizado a otro mucho más diverso, flexible y personalizado, capaz de responder a las demandas cambiantes de los consumidores.

1.2 Objetivo e hipótesis del trabajo.

El principal objetivo del presente trabajo consiste en analizar y explicar el impacto que tiene el teletrabajo en la conciliación entre la vida laboral y familiar, evaluando tanto sus efectos positivos como los aspectos negativos que puedan derivarse en el entorno laboral. Este análisis se contextualiza en un momento de profundos cambios, impulsados por la pandemia de COVID-19, que supuso una aceleración sin precedentes en la implantación del teletrabajo a nivel global. En este sentido, también se destaca el papel clave que han desempeñado los avances tecnológicos en el impulso y consolidación de esta modalidad laboral, permitiendo a las organizaciones y a los trabajadores adaptarse a un modelo más flexible.

El trabajo se centra, por lo tanto, en examinar cómo el teletrabajo ha transformado la relación entre la vida profesional y la personal, prestando especial atención a su influencia sobre la conciliación familiar, así como a los desafíos que esta forma de organización del trabajo plantea, especialmente en lo que respecta a la salud mental, la productividad y el equilibrio emocional de los trabajadores.

Los objetivos específicos que se seguirán en el presente trabajos se basan en:

1. Analizar la evolución histórica del teletrabajo, desde sus primeras manifestaciones hasta su consolidación como una modalidad laboral importante en la actualidad.
2. Evaluar el impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 en las dinámicas laborales y familiares, destacando los cambios que impulsaron el auge del teletrabajo.
3. Definir el concepto de teletrabajo y su relación con la conciliación familiar, abordando sus características principales, objetivos y las distintas tipologías existentes.
4. Estudiar el marco normativo vigente en España, con especial atención a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021), evaluando cómo regula y protege los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en esta modalidad.
5. Identificar los efectos positivos y negativos del teletrabajo en el ámbito laboral, valorando su impacto en las empresas, los trabajadores y en la sociedad en general, y destacando la repercusión que tiene en la conciliación de la vida familiar.

A partir de estos objetivos, se plantean dos hipótesis principales centradas en el papel del teletrabajo como herramienta para mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional. La primera propone que esta modalidad puede favorecer dicha conciliación al ofrecer una mayor flexibilidad horaria y reducir significativamente los tiempos de desplazamiento diarios hacia el lugar de trabajo. Esta organización más autónoma del tiempo permite a los trabajadores la posibilidad de poder adaptar sus jornadas laborales a sus necesidades, lo cual resulta especialmente beneficioso para quienes tienen responsabilidades familiares, como el cuidado de menores o personas dependientes. Además, el ahorro económico que conlleva esta modalidad laboral, tanto para las empresas como para los trabajadores, contribuye a un mayor nivel de satisfacción, bienestar y equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida.

Por otro lado, la segunda hipótesis considera que, a pesar de sus evidentes ventajas, el teletrabajo también plantea ciertos riesgos que podrían dificultar la conciliación. Entre ellos, destaca la falta de una separación clara entre los espacios laboral y personal, lo que dificulta la desconexión del trabajo y puede derivar en una sobrecarga mental y emocional. Esta unión de espacios puede generar un incremento en el estrés de los trabajadores, afectando negativamente a su bienestar emocional y psicológico. Asimismo, el aislamiento social que conlleva trabajar a distancia puede debilitar el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia la organización, generando una sensación de desconexión respecto al entorno laboral.

Para contrastar estas hipótesis, se analizará de manera integral tanto los aspectos positivos como negativos del teletrabajo desde la perspectiva de la conciliación familiar, y se desarrollará un marco teórico que incluya la evolución del teletrabajo y su regulación legal, además de otros aspectos relacionados. De esta manera, se pretende no solo identificar las oportunidades que el teletrabajo ofrece, sino también los desafíos que deben ser gestionados adecuadamente para garantizar su eficacia como herramienta de conciliación en el contexto laboral actual.

1.3 Motivación del tema.

La elección de este tema para el Trabajo de Fin de Grado se justifica por la creciente relevancia que ha adquirido el teletrabajo en los últimos años, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, que aceleró su adopción a nivel global. Este modelo laboral no solo ha transformado las dinámicas tradicionales del trabajo, sino que también ha impactado directamente en la vida personal y familiar de los trabajadores, destacando la necesidad de contar con un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

En este sentido, es importante entender tanto las ventajas como las dificultades que esta modalidad conlleva. A nivel individual, el teletrabajo ofrece beneficios asociados a la flexibilidad horaria y a la eliminación de desplazamientos, aunque también plantea desafíos, como la sensación de aislamiento, la dificultad para desconectar y los posibles efectos negativos relacionados con la salud de los trabajadores. Desde la perspectiva de las organizaciones, al igual que su implantación ayuda a ahorrar costes, también influye de manera perjudicial en la productividad, la coordinación de los equipos y la necesidad de implementar medidas de seguridad que protejan la información confidencial de la empresa.

Por otra parte, resulta imprescindible analizar cómo el teletrabajo incide en la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que, si bien puede suponer una oportunidad para mejorar el equilibrio entre ambos aspectos, también puede ser perjudicial para el trabajador cuando no se gestiona de manera adecuada. La falta de separación entre el espacio laboral y el personal puede generar situaciones de tensión, fatiga emocional o incluso sobrecarga mental en los trabajadores. Este trabajo parte precisamente de la necesidad de reflexionar sobre dichas implicaciones, para valorar hasta qué punto el teletrabajo constituye una herramienta real de conciliación o, por el contrario, puede convertirse en un nuevo foco de conflicto en el ámbito personal y organizativo.

1.4 Metodología y estructura empleada en el estudio.

El análisis del teletrabajo y su influencia en la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido objeto de diversos estudios, tanto en el ámbito académico como en el institucional. Por un lado, se ha reconocido que esta modalidad puede aportar beneficios importantes, como una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo, lo que repercute de manera positiva en la satisfacción laboral y en el compromiso de las personas trabajadoras con sus respectivas empresas. No obstante, también se han identificado ciertas dificultades asociadas a su implantación, entre las que destacan la falta de una separación física clara entre los espacios laborales y personales, con posibles consecuencias negativas para quienes teletrabajan.

En cuanto a la metodología empleada, el presente trabajo se ha desarrollado a partir de una revisión bibliográfica, basada en fuentes secundarias como artículos académicos, revistas, libros, páginas web de empresas y textos legislativos, todos ellos procedentes de fuentes fiables y actualizadas. Asimismo, se ha analizado la normativa vigente en España en cuanto a este tema, con especial referencia al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y a la Ley 10/2021, de 9 de julio, que constituyen el marco legal más relevante en materia de trabajo a distancia.

La estructura del trabajo se ha organizado en torno a un marco teórico donde se han definido los conceptos fundamentales de teletrabajo y conciliación, así como su evolución histórica y su desarrollo normativo. Posteriormente, se han analizado los principales efectos positivos y negativos derivados de esta modalidad laboral, con especial atención a su impacto sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional. Para terminar, en el apartado de conclusiones, se ha sintetizado la información encontrada y se han formulado algunas propuestas y recomendaciones orientadas a mejorar la implementación del teletrabajo en las empresas, con el fin de aumentar sus beneficios y reducir sus posibles inconvenientes.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 Evolución histórica del teletrabajo.

El teletrabajo ha experimentado una evolución significativa desde su origen hasta la actualidad, la cual puede dividirse en diferentes etapas. Este modelo laboral comenzó a formarse en los años sesenta, tuvo su auge en los años ochenta y alcanzó una mayor relevancia a partir de los años noventa gracias al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, que surgieron durante ese período (García Viña, 2001).

La aparición del teletrabajo se remonta a los años sesenta en Estados Unidos, con las primeras teorías planteadas por Norbert Wiener sobre la automatización y su impacto en las relaciones laborales (Wiener, 1965). No obstante, muchos autores sitúan su verdadero origen en la crisis del petróleo de los años setenta. En 1976, Jack Nilles, considerado el "padre del teletrabajo", argumentó que, si uno de cada siete trabajadores urbanos evitara desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no necesitaría importar petróleo. En este contexto de escasez energética, Nilles definió el teletrabajo como "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral mediante tecnologías de la información" y lo describió como la posibilidad de "enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo" (Nilles, 1973).

La primera etapa del teletrabajo, que abarca desde mediados de los años setenta hasta los años ochenta, estuvo marcada por la búsqueda de alternativas que redujeran el consumo energético y los desplazamientos al trabajo. Durante esta etapa, se consideró que trabajar desde el hogar no solo ayudaría a reducir el uso masivo del coche, sino que también permitiría compatibilizar la vida privada con la laboral. Además, el teletrabajo fue entendido como una herramienta para favorecer la inclusión laboral de colectivos tradicionalmente excluidos, como las mujeres y las personas con discapacidad.

Sin embargo, esta modalidad laboral también enfrentó importantes barreras durante su fase inicial. Entre los principales obstáculos se encontraba la resistencia al cambio por parte de las empresas y los sindicatos, los elevados costes asociados a las telecomunicaciones y la falta de habilidades informáticas entre los trabajadores. Estos factores provocaron un estancamiento en el desarrollo del teletrabajo durante esta etapa.

No fue hasta los años noventa cuando el teletrabajo comenzó a consolidarse como una forma de flexibilidad laboral que permitía a las empresas reducir costes fijos. Este período marcó la segunda fase del teletrabajo, caracterizada por la aparición de tecnologías como la telefonía móvil digital y la disminución de los precios de los ordenadores portátiles. También se desarrollaron herramientas como las redes virtuales privadas, internet y el correo electrónico, facilitando así la creación de oficinas móviles y permitiendo una mayor conectividad entre trabajadores y empresas. En este sentido, la década de los noventa sentó las bases del teletrabajo moderno, consolidándolo como una herramienta clave en la transformación del entorno laboral.

El auge del teletrabajo no solo ha estado impulsado por los avances en las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, sino también por las iniciativas promovidas por las instituciones comunitarias europeas. En este sentido, un acontecimiento importante fue el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo: Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, publicado por la Comisión Europea en 1993. Este documento incluyó recomendaciones clave para fomentar la Sociedad de la Información, considerando este desarrollo como un medio estratégico para fortalecer el mercado interno y mejorar la competitividad económica de Europa frente a países como Estados Unidos y Japón (Gray, Hodson y Gordon, 1995). Entre las propuestas destacaban las "Autopistas de la Información" y sus futuras aplicaciones, como el teletrabajo, planteado como un proyecto estratégico para incrementar la competitividad empresarial y generar empleo.

Posteriormente, en el año 2000, la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre determinados aspectos legales de los servicios de la Sociedad de la Información, específicamente el comercio electrónico, reconoció el potencial del teletrabajo para generar oportunidades laborales en la Comunidad Europea. Este instrumento legislativo resaltó que el desarrollo del comercio electrónico podría beneficiar especialmente a las pequeñas y medianas empresas, facilitando su crecimiento, promoviendo inversiones en innovación, y aumentando la competitividad de la industria europea, siempre que se garantizara el acceso a internet para toda la población. No obstante, en sus primeras etapas, el teletrabajo continuaba siendo una práctica minoritaria, limitada a un pequeño grupo de trabajadores. Aunque las expectativas de empleo vinculadas a la Sociedad de la Información eran altas, la implantación del teletrabajo como modalidad laboral generalizada requería superar obstáculos técnicos, sociales y legislativos.

En la actualidad, se considera que el teletrabajo ha alcanzado una tercera fase, caracterizada por la globalización económica y el auge de internet, factores que han intensificado la competencia empresarial y generado mayores exigencias de flexibilidad en el mercado laboral. En este periodo, destaca el teletrabajo como una realidad socioeconómica clave dentro de las empresas, llevándolo a ocupar un lugar central en sus procesos productivos. En este contexto, la Unión Europea dio un paso fundamental al regular el teletrabajo mediante la adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) en 2002. Este acuerdo estableció las bases para garantizar derechos laborales en el marco del teletrabajo, promoviendo prácticas equitativas que equilibraran las necesidades empresariales con las demandas de los trabajadores.

Uno de los acontecimientos más determinantes en la historia reciente del teletrabajo ha sido la pandemia de COVID-19. Esta crisis sanitaria aceleró significativamente la adopción de esta modalidad laboral, convirtiéndose en la principal medida implementada por las empresas para reducir la propagación del virus. En España, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declaró el estado de alarma, marcando un hecho sin precedentes al afectar a todo el territorio nacional. Durante este periodo, se ordenó la paralización de casi toda la actividad profesional presencial, incentivando el teletrabajo siempre que fuera posible. Solo se permitió la asistencia a los centros de trabajo a aquellos empleados que desempeñaban actividades esenciales, como los servicios sanitarios (Fernández Collados, 2021).

La pandemia no solo modificó las relaciones laborales, sino que también transformó las estructuras organizativas de las empresas. En muchos casos, el teletrabajo se convirtió en la única alternativa viable para mantener las actividades operativas durante meses, extendiéndose incluso más allá de las restricciones iniciales. Lo que antes era una práctica limitada a ciertos departamentos o empresas innovadoras, pasó a formar parte de la realidad laboral generalizada, consolidándose como un elemento clave en el mercado laboral actual (García-Madurga, Grillo-Menéndez & Morte Nadal, 2021).

Además, se ha planteado la posibilidad de una cuarta generación del teletrabajo en la que los empleados adopten esta modalidad como práctica habitual, combinando el trabajo remoto con el presencial. Esto transformaría el teletrabajo, pasando de ser una alternativa innovadora a convertirse en una norma laboral ordinaria. Sin embargo, es difícil prever con certeza cómo evolucionará este fenómeno, aunque la Comisión Europea ya pronosticaba en 1999 un cambio profundo en las prácticas laborales, señalando que una gran parte de la población europea experimentaría el teletrabajo en algún momento de su vida laboral. Se debe destacar, que estas predicciones no se han cumplido del todo, ya que, por ejemplo, en Estados Unidos se llegó a especular que las oficinas se convertirían únicamente en lugares ocasionales de visita para recoger documentos (Blanco, 2006; Goldman, 2000). De manera similar, en Europa, W. J. Steinle apuntaba en 1988 que había más estudios del teletrabajo que teletrabajadores reales.

En cuanto al lugar donde se realiza el teletrabajo, inicialmente esta modalidad se vinculaba exclusivamente al trabajo desde casa. Hoy en día, gracias a los avances tecnológicos, puede llevarse a cabo en cualquier lugar con acceso a un dispositivo electrónico, como oficinas compartidas, aeropuertos o incluso hoteles. Además, este concepto también varía en su intensidad, pudiendo ser a tiempo completo o parcial, dependiendo de las políticas de cada empresa.

Aunque su implementación en Europa fue posterior a la de Estados Unidos, fue en este continente donde se consolidó y promovió con mayor fuerza. En España, el teletrabajo comenzó a ser reconocido como una herramienta para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal con el "Plan Concilia" en 2006, lo que marcó un paso importante hacia su normalización (Sierra Benítez, 2013; Pérez Sánchez, 2010).

2.2 Concepto de teletrabajo.

El concepto de teletrabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo, siendo abordado desde diferentes perspectivas por disciplinas como la economía, la sociología y el derecho. Estas distintas aproximaciones han dado lugar a múltiples definiciones, lo que refleja la complejidad y diversidad de esta modalidad laboral.

En términos generales, el teletrabajo puede entenderse como cualquier tipo de actividad profesional realizada para un empleador o cliente, ya sea por trabajadores dependientes o autónomos. Este trabajo se desarrolla de forma regular y durante una parte significativa del tiempo en lugares diferentes al puesto de trabajo tradicional, utilizando herramientas tecnológicas y sistemas de telecomunicaciones como soporte principal (Gray, Hodson & Gordon, 1995).

Por su parte, Buira (2012) define el teletrabajo como una actividad laboral que se apoya en las Tecnologías de la Información y Comunicación y que se lleva a cabo en ubicaciones diferentes a las oficinas o centros laborales tradicionales. En esta línea, Osio (2010) describe a los teletrabajadores como personas que desempeñan su labor en línea, utilizando herramientas tecnológicas como ordenadores, teléfonos inteligentes y acceso a internet. Estas personas no se encuentran físicamente en la empresa en la que trabajan, pero transmiten los resultados de su trabajo a través de sistemas de telecomunicaciones.

Rentería (2019) propone una visión distinta del teletrabajo, al interpretarlo no como una simple modalidad contractual, sino como una forma específica de organización del trabajo. Desde esta perspectiva, se concibe como una estrategia orientada a la planificación y gestión de las actividades profesionales, donde la interacción entre los distintos actores laborales no depende de la presencia física en un espacio determinado. Este planteamiento destaca la importancia de una transformación en los modos de comunicación, colaboración e intercambio de información dentro del entorno laboral, resaltando cómo las nuevas dinámicas reducen progresivamente la necesidad de presencialidad en el desempeño profesional.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó utilizando el concepto de "trabajo a domicilio" para referirse a aquellas actividades profesionales que se desarrollaban fuera de las instalaciones empresariales. En este contexto, lo definía como una forma de prestación laboral que tenía lugar en el domicilio del trabajador o en otro espacio elegido por este, distinto al centro de trabajo de la empresa, y que se llevaba a cabo a cambio de una remuneración, con el objetivo de elaborar un producto o prestar un servicio ajustado a las directrices establecidas por la empresa. Sin embargo, no fue hasta la década de 1990 cuando la OIT incorporó oficialmente el término teletrabajo, definiéndolo como una forma de trabajo que se lleva a cabo fuera de la oficina central o del centro habitual de producción. Esta modalidad, según Thibault Aranda (2001), se caracteriza por el uso de nuevas tecnologías que facilitan la comunicación a distancia y permiten superar las limitaciones impuestas por la presencia física en el entorno laboral.

A nivel europeo, se aprueba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), firmado en 2002 por los principales agentes sociales europeos: la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) y la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME). Este acuerdo define el teletrabajo como una forma específica de organización y realización del trabajo, caracterizada por el uso de tecnologías de la información y de la comunicación en el marco de una relación laboral, desarrollándose de forma regular fuera de los locales de la empresa, aunque las funciones puedan ser ejecutadas también en el centro de trabajo tradicional (Martín-Pozuelo López, 2020).

Uno de los principios fundamentales recogidos en este acuerdo es el carácter voluntario del teletrabajo tanto para el empleador como para el trabajador, así como el compromiso de garantizar derechos equivalentes a los de quienes prestan servicios de manera presencial. El texto establece medidas orientadas a la protección de datos personales, el respeto a la privacidad del teletrabajador y la promoción de condiciones laborales equitativas. En definitiva, el AMET sentó las bases para un marco europeo de referencia que promoviera el desarrollo del teletrabajo en condiciones de igualdad, seguridad jurídica y protección social, reconociendo su creciente importancia en las nuevas formas de organización del trabajo.

Este acuerdo supuso un avance significativo en la regulación del teletrabajo al ofrecer una definición clara que incluye tres elementos clave para su comprensión:

1. Ubicación: las tareas se llevan a cabo en un lugar diferente al centro habitual de trabajo.
2. Uso de las TIC: la actividad depende del uso constante de tecnologías de la información y la comunicación.
3. Relación con la empresa: existe un contacto continuo entre el teletrabajador y su empleador.

De esta manera, el acuerdo construye un marco conceptual que permite interpretar el teletrabajo como una modalidad organizativa moderna, caracterizada por su flexibilidad, el uso de la tecnología y la continuidad de la relación laboral.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (1995), en su redacción anterior a la reforma legislativa de 2021, regulaba el trabajo a domicilio como una modalidad en la que la prestación laboral se desarrollaba en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido libremente por este, sin supervisión directa del empleador. Posteriormente, la Ley 3/2012 introdujo el concepto de trabajo a distancia, ampliando el marco de referencia para este tipo de prestación laboral. Sin embargo, no fue hasta la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cuando el ordenamiento jurídico español comenzó a configurar una regulación específica y detallada del teletrabajo. Esta norma definía el teletrabajo como una forma de trabajo a distancia realizada de manera regular mediante el uso exclusivo o predominante de herramientas tecnológicas como medios informáticos, telemáticos o de telecomunicación.

Finalmente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, sustituyó al Real Decreto-ley, incorporando su contenido con carácter definitivo y reforzando el marco jurídico del trabajo a distancia. Esta ley representó un paso clave en la adaptación normativa a las nuevas formas de organización laboral, consolidando los derechos y obligaciones tanto de las personas teletrabajadoras como de las empresas.

A lo largo del tiempo, puede observarse cómo el concepto de teletrabajo ha ido evolucionando, con definiciones que han incorporado distintos matices, adaptándose a los cambios del mercado laboral y al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (Gallardo Moya, 1998).

2.2.1 Tipos de teletrabajo.

Existen numerosas definiciones y características que permiten identificar diversas modalidades de teletrabajo, las cuales son aplicadas en distintas empresas y sectores según sus necesidades. En este sentido, es posible clasificar estas modalidades atendiendo a tres criterios principales, el tipo de conexión utilizada, el lugar desde donde se presta el servicio, y la relación jurídica entre el trabajador y la empresa. Estas categorías pueden funcionar de manera independiente o combinarse, dependiendo de las características propias de la actividad, las capacidades del trabajador y las necesidades específicas de la organización.

En cuanto a la conexión utilizada, el teletrabajo se puede dividir en función de cómo se establece la comunicación entre el trabajador y el empleador a través de dispositivos tecnológicos. Se identifican tres tipos, teletrabajo sin conexión directa, teletrabajo con conexión limitada, y teletrabajo con conexión permanente. La información relacionada con las tareas laborales se transmite mediante los dispositivos informáticos, técnicos y de telecomunicaciones adecuados.

En primer lugar, se identifica el teletrabajo sin conexión directa, el cual se caracteriza por la ausencia total de comunicación en tiempo real entre el dispositivo del trabajador y los sistemas informáticos de la empresa, es decir, esto significa que el empleado realiza su trabajo de manera autónoma. En este caso, las tareas se ejecutan bajo la responsabilidad del trabajador, quien actúa siguiendo instrucciones previas, y una vez finalizadas, entrega los resultados a la empresa. A pesar de que en algunos casos se utilicen medios como el correo electrónico para enviar información, esto no suele considerarse una forma legítima de teletrabajo, ya que no implica el uso continuo o esencial de tecnologías que lo distingan del trabajo tradicional. Aunque el empleador puede establecer ciertas directrices iniciales y recibir los resultados del trabajador, la falta de conexión directa le impide ejercer un control efectivo sobre el desarrollo de la actividad laboral.

En segundo lugar, está la modalidad de conexión unidireccional o de sentido único, de conexión limitada, en la que el trabajador desarrolla su actividad a través de una conexión desde su equipo hacia el sistema central de la empresa, sin que exista un control directo sobre lo que hace en tiempo real, es decir, el empleado envía los datos o resultados de su trabajo mediante una red o canal habilitado proporcionado por la empresa, pero sin recibir retroalimentación inmediata o instrucciones continuas.

En cuanto al tipo de conexión, encontramos la modalidad de conexión en tiempo real o permanente, en la que el trabajador desempeña su trabajo con un dispositivo que forma parte de una red informática, que permite la comunicación activa y constante con el sistema central de la empresa, es decir, hay una interacción directa entre ambas terminales durante el horario laboral. No obstante, esto no significa que la conexión deba mantenerse continuamente, ya que por lo general se establecen conexiones breves destinadas al intercambio de información. Esta modalidad puede combinarse con otras formas de conexión, especialmente cuando el trabajo se realiza en el mismo horario que en del centro de trabajo, mientras que el resto de la jornada se puede desarrollar bajo las otras formas de conexión mencionadas anteriormente.

Por otro lado, también es importante considerar el teletrabajo según el lugar donde se realiza la actividad. Este aspecto, dentro del ámbito laboral, es considerado una parte fundamental del contrato de trabajo. De hecho, la normativa establece que debe especificarse por escrito el sitio donde se prestará el servicio, ya sea el propio domicilio del trabajador u otro lugar acordado. En función de esto, se pueden distinguir tres tipos principales de teletrabajo, aquel que se desarrolla en el domicilio del trabajador, el que se efectúa desde centros especialmente habilitados para ello, como los centros de trabajo, y el teletrabajo móvil, en el cual el trabajador no tiene un lugar fijo para desarrollar su actividad y utiliza dispositivos portátiles para cumplir con sus funciones.

El teletrabajo realizado desde el domicilio del teletrabajador es, sin duda, la modalidad más conocida, especialmente desde la crisis sanitaria provocada por la pandemia, que obligó a muchas empresas a adoptar esta forma de trabajo de manera generalizada. Esta modalidad consiste en desempeñar las tareas laborales desde casa y es más frecuente en empleos vinculados a la gestión de información que en aquellos que requieren labores manuales. Este tipo de teletrabajo cuenta con respaldo constitucional en lo relativo al derecho a la intimidad personal, lo que a veces genera conflictos con las competencias de la Inspección de Trabajo. Aunque es muy utilizada, rara vez se aplica de forma exclusiva, ya que muchos trabajadores la combinan con jornadas presenciales en las instalaciones de la empresa.

Este modelo laboral se caracteriza por ofrecer cierta autonomía en la organización del tiempo y el espacio de trabajo, lo que representa una diferencia importante frente al trabajo a domicilio tradicional regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, aunque ambos implican desarrollar la actividad laboral fuera del centro habitual de trabajo y sin supervisión constante por parte del empleador, el teletrabajo permite una mayor flexibilidad. Aun así, el empleador mantiene un control sobre los resultados del trabajo realizado por el trabajador, lo que implica una relación de dependencia y mantiene el vínculo laboral bajo el marco del contrato de trabajo.

Una de las principales diferencias con el trabajo a domicilio tradicional es la posibilidad, en el teletrabajo, de aplicar herramientas digitales para realizar un seguimiento del desempeño, lo que atenúa la falta de vigilancia directa. Sin embargo, esto no elimina por completo la dependencia del trabajador hacia el empleador, ya que sigue existiendo una supervisión indirecta y una expectativa de cumplimiento de objetivos.

No obstante, la falta de una regulación específica para esta modalidad puede generar situaciones de desigualdad frente a los trabajadores presenciales, particularmente en lo referente a derechos laborales, condiciones de trabajo y medidas de protección. En este contexto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) ha sido una referencia importante, aunque su carácter no vinculante y la debilidad de sus mecanismos de aplicación han limitado su efectividad. Por ello, sería necesario contar con una normativa legal más clara que aborde aspectos esenciales como la jornada de trabajo, las condiciones de seguridad, la retribución y la protección de datos personales.

Un tema especialmente sensible dentro del teletrabajo que se desarrolla en el domicilio del trabajador es el respeto a su intimidad. El domicilio, como espacio privado, está protegido por el artículo 18.2 de la Constitución Española, lo que restringe la posibilidad de que el empleador o la Inspección de Trabajo accedan a él sin autorización judicial o sin el consentimiento expreso del trabajador. Incluso si el lugar de trabajo no corresponde con la residencia habitual del trabajador, sigue siendo considerado parte del ámbito protegido de la vida privada.

La relación entre la vida profesional y personal dentro del mismo espacio puede dar lugar a conflictos relacionados con la inviolabilidad del domicilio. Esta situación plantea dilemas respecto al equilibrio entre el derecho a la intimidad y las facultades de control del empleador. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar que cualquier tipo de inspección o acceso deberá respetar la privacidad del trabajador, salvo que exista consentimiento o una causa legal justificada.

Por otro lado, otra modalidad destacable es el teletrabajo en oficinas remotas o centros de trabajo, en los que es la empresa la que se encarga de poner a disposición de los trabajadores espacios equipados con los recursos tecnológicos necesarios, para que los empleados puedan desempeñar sus funciones fuera del domicilio particular y sin necesidad de acudir a la empresa central. Estos espacios pueden ser de uso exclusivo de la empresa o compartidos entre distintas organizaciones, lo que permite reducir costes operativos. Esta opción resulta especialmente útil para pequeñas y medianas empresas que encuentran dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos, así como para minimizar los tiempos y costes de desplazamiento de los trabajadores.

Por último, cabe mencionar el teletrabajo móvil, también conocido como modelo híbrido de trabajo. Este modelo de trabajo ha ganado protagonismo en el entorno laboral después de la pandemia, ya que ofrece una fórmula flexible que combina el trabajo remoto con la presencialidad. Bajo esta modalidad, los empleados alternan días de asistencia a la oficina con jornadas en las que trabajan desde otros lugares, generalmente desde casa, en función de acuerdos previos establecidos por la empresa, consolidándose como una de las soluciones más eficaces para mantener la productividad, optimizar recursos y favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral.

En conjunto, las distintas formas de teletrabajo muestran una evolución constante, adaptándose a las necesidades del mercado, de las organizaciones y de los propios trabajadores. La elección de una u otra modalidad dependerá de múltiples factores, como la naturaleza del empleo, el nivel de digitalización de la empresa, los recursos disponibles y, por supuesto, la voluntad de ambas partes para establecer un marco de trabajo flexible, seguro y eficaz.

2.2.2 Normativa legal sobre el teletrabajo.

En los últimos años, el teletrabajo ha adquirido una importancia significativa, impulsado por los avances tecnológicos, la transformación de los modelos laborales y, especialmente, por el impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 en la organización del trabajo. Este apartado se centra en la regulación legal del teletrabajo, tanto desde una perspectiva nacional como internacional, prestando especial atención a los derechos y obligaciones que recaen tanto en los trabajadores como en los empleadores. Asimismo, se examina en detalle la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, actualmente en vigor en España.

En el ámbito internacional, distintas organizaciones han establecido directrices destinadas a promover un teletrabajo justo y equilibrado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido una de las más activas en este sentido, emitiendo recomendaciones y documentos que, aunque no constituyen un convenio específico, ofrecen una base sólida para orientar la implementación de esta modalidad. Uno de los informes más relevantes es *"El trabajo a distancia y el teletrabajo en el contexto de la COVID-19"*, en el que se subraya la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas para quienes trabajan a distancia. Entre los principios destacados por la OIT se encuentran la voluntariedad del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital, la necesidad de salvaguardar la privacidad y los datos personales, así como la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

En el contexto español, la principal normativa sobre teletrabajo es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la cual entró en vigor el 11 de julio del mismo año. Esta ley establece que se considera trabajo a distancia aquel que se realiza fuera del centro habitual de trabajo durante al menos el 30% de la jornada laboral, en un período de referencia de tres meses. Además, especifica que esta modalidad debe acordarse de forma voluntaria entre ambas partes, siendo imprescindible formalizar un acuerdo por escrito.

Entre los derechos que la ley reconoce a los teletrabajadores se encuentran el acceso a la formación en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores presenciales y la posibilidad de participar en procesos de promoción profesional sin ningún tipo de discriminación. Asimismo, se garantiza que el empleador proporcione los medios, herramientas y equipos necesarios para el adecuado desarrollo del trabajo a distancia, junto con la compensación de los gastos derivados de esta modalidad.

En cuanto a los empleadores, la legislación impone una serie de obligaciones fundamentales para asegurar el correcto desarrollo de esta forma de trabajo. Entre ellas destacan la necesidad de realizar evaluaciones de riesgos laborales en el entorno donde se desempeñe la actividad, el control del registro horario, y la protección de la privacidad y confidencialidad de la información utilizada. Igualmente, se exige adoptar medidas preventivas ante los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos que puedan surgir en el entorno remoto.

Esta ley también establece la obligatoriedad de formalizar un acuerdo específico de trabajo a distancia, donde deben constar aspectos esenciales como la jornada, los horarios, los medios facilitados por la empresa, los criterios de disponibilidad, y la compensación por los gastos del trabajador. Además, se contempla un procedimiento judicial preferente y urgente ante los Juzgados de lo Social para resolver posibles conflictos relacionados con esta modalidad, lo que refuerza la protección jurídica de los empleados.

Es importante destacar que la Ley 10/2021 tiene aplicación directa sobre todas las relaciones laborales, incluso aquellas que estaban reguladas previamente por convenios colectivos. En los casos en que dichos convenios no hayan previsto un plazo específico de adaptación, la ley será plenamente aplicable transcurrido un año desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), salvo que las partes acuerden una prórroga que, en ningún caso, podrá superar los tres años.

2.3 Concepto de conciliación familiar y su relación con el teletrabajo.

El teletrabajo se encuentra directamente relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que permite al trabajador desempeñar sus funciones sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo. Esto otorga una mayor flexibilidad tanto en la organización del tiempo como en el lugar desde donde se realiza la actividad profesional, lo que facilita compaginar las responsabilidades laborales con las personales o familiares. De esta forma, muchos empleados pueden adaptar su jornada a sus necesidades sin que eso suponga una disminución de su rendimiento, y las empresas también pueden beneficiarse de esta organización más flexible.

La conciliación familiar y laboral hace referencia al equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las obligaciones personales, permitiendo a los trabajadores desarrollar su carrera profesional sin que eso interfiera negativamente en su vida privada. En este sentido, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar esa conciliación, sobre todo al eliminar los desplazamientos diarios y ofrecer más autonomía para organizar el día a día. Gracias a esto, muchos empleados disponen de más tiempo para atender responsabilidades familiares o personales sin que se vea afectada su productividad.

Para favorecer esta conciliación, las empresas suelen aplicar diferentes medidas recogidas en la legislación laboral. En el caso de España, el Estatuto de los Trabajadores contempla derechos como la reducción de jornada, los permisos por nacimiento o cuidado de familiares, las excedencias o la desconexión digital, que buscan precisamente facilitar ese equilibrio entre lo personal y lo profesional. Por lo tanto, cualquier trabajador que cumpla con los requisitos legales establecidos tiene derecho a solicitar estas medidas, aunque en la práctica, no siempre es sencillo lograr esa conciliación. A menudo, las responsabilidades laborales siguen generando tensiones con la vida personal. En este contexto, el teletrabajo se presenta como una alternativa para reducir estos conflictos, ya que otorga a los empleados una mayor autonomía en la organización de su tiempo y tareas diarias.

No obstante, para que el teletrabajo funcione como herramienta de conciliación, debe aplicarse de forma correcta. Es fundamental que se respeten los tiempos de descanso y la vida privada del empleado, para evitar que el trabajo se extienda más allá de lo laboral. Si no se ponen límites, la flexibilidad puede convertirse en una fuente de estrés o sobrecarga. Por eso, el derecho a la desconexión digital resulta clave para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

También hay que tener en cuenta que no todos los puestos de trabajo pueden desarrollarse a distancia, siendo necesario observar las características específicas de cada uno y el grado de autonomía que este permite. Algunas funciones requieren presencia física o interacción constante con los compañeros de trabajo, y trabajar desde casa puede dificultar la comunicación o el trabajo en grupo. Por eso es importante valorar qué tareas se pueden hacer en remoto y asegurarse de que se cuentan con los recursos adecuados.

En general, los estudios coinciden en que el teletrabajo puede ayudar a reducir el conflicto entre la vida laboral y familiar, sobre todo cuando el trabajo invade el tiempo personal. Un estudio realizado por la Universidad del Sur de Australia, por ejemplo, señala que el teletrabajo mejora la satisfacción de los empleados, reduce el estrés derivado del transporte y permite un rendimiento igual o incluso superior al del trabajo presencial.

2.4 Evolución de la conciliación familiar en relación con el teletrabajo.

El concepto de conciliación familiar ha adquirido especial importancia desde la segunda mitad del siglo XX, sobre todo a raíz de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Este cambio social evidenció la necesidad de establecer políticas públicas que ayudaran a equilibrar las obligaciones profesionales con las familiares. A pesar de los avances en materia legislativa, persisten desigualdades estructurales, como la mayor carga que siguen asumiendo las mujeres en tareas domésticas y de cuidados, lo que continúa dificultando una conciliación real y efectiva.

En este contexto, tanto la Unión Europea como España han ido desarrollando diversas normativas con el objetivo de fomentar ese equilibrio. En el caso español, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, supuso un primer paso relevante al establecer medidas específicas para facilitar la conciliación. Posteriormente, iniciativas como el Plan Concilia en 2005 introdujeron mejoras significativas, como el permiso de paternidad y la ampliación de la baja por maternidad. Más recientemente, la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, reconoció el teletrabajo como una vía efectiva para lograr una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, favoreciendo así la conciliación.

En la actualidad, la posibilidad de conciliar se ha convertido en un factor clave para muchas personas a la hora de valorar un empleo. La opción de teletrabajar permite a los trabajadores eliminar los desplazamientos diarios y gestionar mejor su tiempo, lo que contribuye a equilibrar las responsabilidades personales con las laborales. Sin embargo, esta flexibilidad requiere de límites bien definidos, ya que la ausencia de fronteras claras entre ambos ámbitos puede generar sobrecarga y dificultar el necesario derecho a la desconexión digital.

Una de las ventajas más destacadas del teletrabajo es la posibilidad de adaptar los horarios laborales a las necesidades individuales. Esto facilita una mejor planificación del día a día, lo que puede traducirse en mayor bienestar para el trabajador y, a su vez, en una mayor productividad (Moreno & Serrano, 2021). No obstante, para que esta modalidad sea realmente efectiva, es fundamental establecer un espacio exclusivo dentro del hogar destinado al trabajo, así como contar con la colaboración del entorno familiar, con el fin de evitar interferencias y fomentar un clima adecuado para el desempeño profesional (García et al., 2022).

A pesar de los beneficios que ofrece el teletrabajo en términos de conciliación, en muchas organizaciones aún no se garantiza el acceso equitativo a esta modalidad. Por ello, el marco legal ha ido evolucionando para dar respuesta a esta realidad. Así, la Ley 10/2021 contempla el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones razonables en la distribución y duración de su jornada laboral, así como en la forma de prestar su actividad laboral, siempre que estas solicitudes se justifiquen por razones personales o familiares.

En este escenario, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta con gran potencial para favorecer la conciliación, aunque su eficacia sigue dependiendo en gran medida del contexto en que se aplique y de las condiciones bajo las que se regule. Si bien en los primeros momentos de su implantación generalizada se observó como una solución temporal, con el paso del tiempo se ha convertido en una fórmula viable para introducir mayor flexibilidad en el mercado laboral. No obstante, su consolidación como derecho vinculado a la conciliación continúa siendo un reto pendiente, ya que la legislación aún presenta vacíos y ambigüedades.

Aunque el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 ya recogía el potencial del trabajo a distancia para favorecer la conciliación, en la práctica se evidenció que era necesario un marco legal más concreto. En este sentido, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, representó un avance importante al vincular el teletrabajo al derecho de conciliación, reconociendo incluso la posibilidad de recurrir a esta modalidad por motivos de fuerza mayor familiar (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Esta disposición estaba alineada con el artículo 7 de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que exige a los Estados miembros la adopción de medidas para facilitar la conciliación de los progenitores y cuidadores (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2019).

Ante estas medidas, diversos sectores sindicales expresaron su preocupación por el riesgo de que la asociación entre teletrabajo y conciliación reforzara los roles de género tradicionales, asumiendo que serían principalmente las mujeres quienes solicitarían el teletrabajo para encargarse del cuidado familiar, lo que podría perpetuar desigualdades existentes (González & Pérez, 2021). Por esta razón, en la versión final de la Ley 10/2021 se decidió no vincular de forma explícita el teletrabajo con el derecho a la conciliación, dejando este aspecto en manos de la negociación colectiva y de las decisiones internas de cada empresa.

En la práctica, los tribunales han seguido resolviendo casos en los que se deniega el teletrabajo a personas que lo solicitan por motivos familiares, lo que demuestra que, a pesar de los avances normativos, aún existen vacíos en la regulación que dificultan un acceso equitativo a esta modalidad. Por lo tanto, es necesario seguir desarrollando políticas que permitan utilizar el teletrabajo como una herramienta real de conciliación, sin que ello implique una carga adicional para determinados colectivos, especialmente para las mujeres (Rodríguez, 2023).

2.5 Efectos positivos del teletrabajo en el ámbito laboral.

El teletrabajo, entendido como la posibilidad de desempeñar actividades laborales desde un lugar distinto al espacio físico habitual de la empresa, ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años. Su expansión ha sido objeto de análisis desde distintas disciplinas, que han subrayado los efectos positivos que esta modalidad puede tener tanto para los trabajadores como para las organizaciones y, en un plano más amplio, para la sociedad en general.

Una de las ventajas más destacadas de esta forma de organización del trabajo es la flexibilidad horaria que permite. Al suprimir la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo, muchas personas consiguen organizar mejor su tiempo, lo que facilita la atención de sus responsabilidades personales y familiares. Esta redistribución del tiempo contribuye a generar una sensación de mayor equilibrio entre la vida profesional y la privada, aspecto especialmente valorado por quienes asumen tareas de cuidado o responsabilidades domésticas.

Por otro lado, trabajar desde entornos más ajustados a las preferencias individuales permite reducir algunas distracciones propias de las oficinas tradicionales, como interrupciones constantes o ruido ambiental. Esta personalización del espacio de trabajo, unida a una mayor autonomía en la gestión del tiempo, favorece en muchos casos un incremento de la productividad. Al poder adaptar su rutina laboral a sus circunstancias particulares, numerosos trabajadores manifiestan sentirse más comprometidos con sus tareas y con la organización, lo que se traduce en un mayor compromiso y motivación. En este sentido, el teletrabajo no solo beneficia a los empleados, sino que también repercute favorablemente en el conjunto de la empresa.

Otra de las grandes aportaciones del teletrabajo es su capacidad para facilitar el acceso al empleo a colectivos que tradicionalmente han encontrado mayores dificultades de inserción laboral, como personas con movilidad reducida, con algún tipo de discapacidad, o residentes en zonas rurales o alejadas de los núcleos urbanos, que encuentran en esta modalidad una forma viable de incorporarse al mercado de trabajo. Al eliminar la necesidad de desplazarse físicamente al lugar de trabajo, se eliminan también muchas de las barreras que limitaban su participación activa en el ámbito profesional.

Gracias a esta descentralización del trabajo los empleados pueden desarrollar su labor desde prácticamente cualquier ubicación, sin que la distancia geográfica suponga una limitación, abriendo nuevas oportunidades tanto para los trabajadores como para las empresas, que ya no están restringidas a contratar personal en un entorno geográfico cercano, sino que pueden acceder a un abanico más amplio de perfiles y talentos a nivel nacional o incluso internacional. En este sentido, el teletrabajo también puede representar una ventaja competitiva para las organizaciones, ya que al no depender exclusivamente de la presencia física de sus empleados, pueden adaptarse mejor a las demandas del mercado, incorporar profesionales más cualificados, y flexibilizar sus procesos de selección y contratación.

Desde el punto de vista económico, tanto los trabajadores como las empresas pueden beneficiarse significativamente. Para los empleados, los gastos derivados del transporte diario o las comidas fuera de casa pueden reducirse notablemente. Por otro lado, las empresas ven cómo disminuyen sus costes operativos, especialmente aquellos vinculados al mantenimiento de oficinas físicas, como alquileres, consumo energético, limpieza, material de oficina, entre otros (Almenar, 2021).

Otro efecto positivo del teletrabajo es su capacidad para reducir el absentismo, ya que al encontrarse en su propio entorno, los empleados pueden gestionar con mayor facilidad imprevistos personales o familiares sin necesidad de ausentarse completamente de sus tareas. En este aspecto, Pérez (2002) observó que algunos trabajadores que teletrabajan tienden a continuar con sus actividades incluso cuando se encuentran enfermos, mientras que, en circunstancias presenciales, probablemente habrían solicitado una baja o un permiso para ausentarse del trabajo.

Asimismo, no se puede pasar por alto el impacto positivo que esta forma de organización puede tener en el bienestar emocional de las personas. Al evitar los desplazamientos diarios, que a menudo conllevan estrés por tráfico o por tiempos perdidos, y al trabajar en un entorno más controlado, muchas personas experimentan una notable mejora en su calidad de vida. Este ahorro de tiempo, junto con la posibilidad de autogestionar sus horarios, ofrece una mayor sensación de autonomía, contribuyendo a reducir la fatiga laboral y mejorando la satisfacción general con el empleo.

Desde un punto de vista social, el teletrabajo también tiene efectos positivos notables, especialmente en lo que respecta al impacto medioambiental. Al reducirse significativamente los desplazamientos diarios hacia los centros de trabajo, se logra descongestionar las vías urbanas y, en consecuencia, disminuir la emisión de gases contaminantes derivados del uso masivo del transporte. Esto contribuye a un entorno más limpio y saludable, favoreciendo una mejora en la calidad del aire y una notable reducción de los niveles de ruido en las ciudades.

Además, esta forma de organización laboral ha impulsado una transformación digital dentro de las empresas. La incorporación de herramientas tecnológicas para facilitar y permitir el trabajo a distancia ha supuesto el desarrollo de nuevas competencias digitales entre los empleados, al tiempo que ha fomentado una cultura organizativa más abierta a la innovación y la modernización de los procesos de trabajo. De hecho, según una publicación de *El Huffington Post*, se estima que en Estados Unidos, para el año 2034, cerca de la mitad de la población activa desempeñará su labor de manera remota, lo cual apunta a una evolución constante hacia modelos laborales más flexibles y tecnológicos.

Por otra parte, el teletrabajo ha demostrado ser clave para mantener la estabilidad operativa de muchas empresas en situaciones de emergencia, como fue en el caso de la pandemia. La posibilidad de continuar con la actividad profesional desde casa permitió a muchas organizaciones seguir funcionando y, al mismo tiempo, garantizar el empleo de sus trabajadores. Esta experiencia ha llevado a que numerosas empresas reestructuren sus modelos de trabajo tradicionales, apostando por mantener, de forma total o parcial, el trabajo a distancia como una opción viable a largo plazo.

Como hemos visto, los beneficios del teletrabajo se manifiestan claramente desde diversas perspectivas, la del trabajador, la empresa y la sociedad. Para los trabajadores, supone una mejora en la conciliación entre la vida profesional y personal, al reducir el tiempo invertido en desplazamientos y proporcionar una mayor autonomía en la organización del tiempo. Esta flexibilidad favorece no solo el bienestar emocional, sino también una mejor salud general. Desde la perspectiva empresarial, disponer de plantillas más motivadas y con mayor grado de satisfacción incide directamente en la productividad y el rendimiento. A su vez, la reducción de costes vinculados a espacios físicos y suministros representa una ventaja económica considerable. Paralelamente, la integración de tecnologías digitales en el día a día laboral no solo moderniza la estructura de las organizaciones, sino que también fortalece la preparación de sus equipos para un mercado cada vez más digital y competitivo.

2.6 Efectos negativos del teletrabajo en el ámbito laboral.

Aunque el teletrabajo se presenta como una solución eficaz para facilitar la conciliación familiar, también cuenta con algunos efectos negativos que pueden repercutir tanto en las empresas como en los propios trabajadores y sus familias. Si bien muchas personas logran adaptarse rápidamente a esta modalidad, en la práctica pueden surgir dificultades como una menor interacción con los compañeros, la falta de recursos adecuados para desempeñar las tareas desde casa o la dificultad para separar la vida laboral de la personal.

Desde la perspectiva del trabajador, aspectos como la necesidad de sentirse parte de un equipo, alcanzar metas o ejercer cierta influencia en su entorno laboral influyen directamente en su motivación y bienestar general. En el entorno familiar, por su parte, el reparto del tiempo entre el trabajo, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos puede volverse complicado. Además, el número de horas que se dedica al trabajo y la estructura del hogar pueden influir tanto en el rendimiento profesional como en la convivencia familiar.

Por otro lado, el teletrabajo ha modificado la forma en que se organizan las relaciones dentro de las empresas, ya que al aplicar modelos más flexibles desaparecen en parte las fronteras entre el ámbito profesional y el personal. Tal y como señalan Nakrosiene, Buciuniene y Gostautaite, cuando se cuenta con un entorno de trabajo adecuado en casa y una comunicación bien gestionada, la productividad mejora. Sin embargo, no siempre se dan estas condiciones, en muchos casos, el ruido o las distracciones propias del hogar suponen un obstáculo. Por eso, es fundamental que exista un equilibrio entre las exigencias laborales y las condiciones del hogar, lo cual implica una buena planificación por parte de las organizaciones.

Según Sánchez-Toledo Ledesma (2021), todos estos factores pueden tener un impacto negativo tanto en la salud física como mental del trabajador, elevando los niveles de estrés relacionados con el trabajo a distancia. En comparación con quienes acuden diariamente a la oficina, muchos empleados que trabajan desde casa sienten una mayor presión, motivada en parte por la falta de separación entre el ámbito personal y el laboral, y también porque a menudo la jornada laboral se extiende más de lo debido. A esto se suma el hecho de que, al no tener que desplazarse, el estilo de vida tiende a ser más sedentario, lo que puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas como el sobrepeso o adoptar hábitos poco saludables.

Asimismo, el hecho de que el teletrabajo se desarrolle en un entorno individual y a distancia puede generar, en muchos casos, una sensación de aislamiento en los empleados. La ausencia de contacto presencial con compañeros y superiores limita las oportunidades de socialización y debilita el sentimiento de pertenencia dentro de la organización. Esta desconexión puede derivar en un incremento del estrés, sentimientos de soledad o estados emocionales negativos como la tristeza o la pérdida de motivación. Además, la falta de un entorno participativo también puede afectar el rendimiento del trabajador, ya que sin el apoyo directo de sus compañeros ni una comunicación fluida, se vuelve más difícil resolver problemas o tomar decisiones. Esta situación representa uno de los principales inconvenientes del teletrabajo, tanto a nivel personal como profesional.

A su vez, diversos estudios han demostrado que los empleados que trabajan en remoto también experimentan el "síndrome de burnout", presentando niveles de agotamiento emocional y despersonalización similares a los que acuden físicamente a la empresa. Esto pone de manifiesto que el trabajo a distancia, por sí solo, no representa una solución efectiva para reducir los efectos del estrés laboral.

En cuanto a la conciliación entre la vida personal y profesional, también pueden aparecer complicaciones importantes. En el caso de las mujeres que trabajan desde casa, se ha detectado una mayor carga en lo relativo a las tareas domésticas y de cuidado, lo que incrementa su nivel de sobrecarga y estrés. A esto se suma la dificultad para desconectar mentalmente de las responsabilidades laborales, lo que afecta de forma directa su calidad de vida. En particular, las mujeres con hijos que teletrabajan tienden a experimentar más tensión que otros compañeros sin hijos o que trabajan de manera presencial, lo que revela una desigualdad importante en la distribución de responsabilidades dentro del hogar.

Desde una perspectiva empresarial, uno de los principales efectos negativos del teletrabajo, especialmente para las grandes compañías, tiene que ver con la gestión y la protección de la información de la empresa. Cuando el trabajo se lleva a cabo de forma remota, la transferencia de datos entre la empresa y sus empleados se vuelve más compleja, lo que puede generar riesgos importantes en materia de seguridad, como filtraciones o accesos no autorizados a información sensible, generando preocupación en muchas organizaciones, al punto de que algunas optan por no adoptar esta modalidad precisamente por estos motivos (Suárez, 2016).

Además, otro aspecto que general preocupación en los empresarios es la supervisión del rendimiento de sus trabajadores, ya que mientras que en un entorno de trabajo presencial es posible realizar un seguimiento más cercano y constante del cumplimiento de tareas, en el contexto del teletrabajo la ausencia de una supervisión física puede generar incertidumbre respecto al nivel real de productividad de los empleados. De hecho, muchos empresarios temen que, al no contar con un entorno de trabajo estructurado, algunos trabajadores reduzcan su rendimiento o no respeten del todo su jornada laboral, lo que podría afectar directamente a los resultados de la empresa.

En el plano económico, aunque es cierto que el teletrabajo permite a las empresas reducir ciertos gastos, como el alquiler de oficinas, el consumo energético o el mantenimiento de las instalaciones, también es importante tener en cuenta que este ahorro puede verse neutralizado por un aumento en los gastos asociados a la compra de equipos tecnológicos. Las compañías que apuestan por esta modalidad suelen ser las encargadas de proporcionar a sus empleados dispositivos adecuados para trabajar desde casa, como ordenadores portátiles, asegurando así un entorno digital eficiente y seguro, lo que implica invertir en plataformas de comunicación, videoconferencias y sistemas de ciberseguridad para la protección de datos (García Delgado, 2020).

En definitiva, aunque el teletrabajo ofrece beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas, también presenta una serie de desafíos, siendo los más frecuentes la prolongación de las jornadas laborales, el aislamiento social y las dificultades para mantener una clara separación entre el trabajo y la vida personal, lo que puede derivar en una pérdida de motivación, compromiso y bienestar emocional por parte del empleado. Por todo ello, es esencial que tanto las empresas como los responsables de formular políticas laborales desarrollen estrategias claras y bien estructuradas que ayuden a minimizar estos efectos negativos de esta modalidad laboral. Solo así será posible contar con un modelo de teletrabajo más equilibrado, que realmente beneficie tanto a los trabajadores como a las organizaciones en su conjunto.

3. CONCLUSIÓN.

En el presente trabajo se ha estudiado el impacto que ha tenido el teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar, para ello, se han analizado tanto sus efectos positivos como negativos, todo ello dentro del ámbito laboral. A partir de este estudio, se han obtenido varias conclusiones que nos permiten responder directamente a los objetivos e hipótesis planteados.

En primer lugar, se ha confirmado que el teletrabajo constituye una herramienta efectiva para mejorar la conciliación familiar, ya que permite que los trabajadores que desarrollan esta modalidad cuenten con una mayor flexibilidad a la hora de gestionar su tiempo. Dicha flexibilidad se traduce en una mejor calidad de vida para los trabajadores, quienes pueden dedicar más tiempo a sus responsabilidades familiares y personales. Sin embargo, con este estudio, también se ha observado que todos estos aspectos están condicionados por diversos factores, como el sector en el que se desarrolle la actividad, la cultura de la empresa, y los medios tecnológicos de los que la empresa disponga. En este sentido, las empresas que cuenten con una cultura organizacional más rígida o con modelos de negocio en los que sea esencial la presencialidad de los trabajadores, encuentran mayores dificultades para implementar un modelo de trabajo efectivo.

En segundo lugar, hemos visto que aunque el teletrabajo ofrezca ventajas en términos de conciliación, también presenta grandes desafíos como la falta de límites claros entre la vida laboral y personal, el aumento de carga de trabajo que puede conllevar esta modalidad y el riesgo por parte de los trabajadores de sentirse aislados. Todos estos aspectos pueden generar efectos adversos en la salud mental de los trabajadores, disminuyendo la percepción positiva que estos tienen hacia esta modalidad, siendo necesario que las empresas cuenten con mecanismos adecuados de regulación y apoyo. Asimismo, también se ha observado que la excesiva dependencia de equipos tecnológicos y la falta de interacción directa con los compañeros, pueden afectar a la relación del trabajador con el equipo de trabajo y a su integración en la cultura de la empresa.

A su vez, se ha visto que el teletrabajo impacta de manera diferente según el perfil del trabajador, ya que mientras que algunos grupos, como padres y madres con hijos pequeños, valoran la posibilidad de trabajar desde casa, otros colectivos experimentan mayores dificultades, como aquellos cuya actividad requiere una alta interacción presencial o quienes no cuentan con un espacio adecuado para desempeñar correctamente sus funciones. Además, se ha observado que la percepción del teletrabajo varía según el nivel de autonomía del trabajador, ya que aquellos con mayor capacidad para organizar su tiempo tienden a beneficiarse en mayor medida de esta modalidad.

En términos de regulación, el análisis normativo ha evidenciado la necesidad de contar con un marco jurídico estable que garantice los derechos laborales de los teletrabajadores y establezca condiciones equitativas para estos. Se ha identificado que la normativa vigente aún presenta ciertas lagunas en aspectos como el derecho a la desconexión digital y la compensación de gastos asociados al teletrabajo, lo que destaca la importancia de seguir avanzando en la consolidación de políticas públicas que favorezcan esta modalidad laboral. En este contexto, la negociación colectiva juega un papel fundamental para adaptar las condiciones del teletrabajo a las particularidades de cada sector y empresa, garantizando un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

Desde la perspectiva empresarial, la implementación del teletrabajo cuenta con beneficios como la reducción de costes operativos y un aumento de la productividad de los teletrabajadores, siempre que se gestionen adecuadamente los desafíos asociados. La digitalización de procesos y el desarrollo de herramientas de comunicación y gestión del teletrabajo han facilitado su expansión, pero su éxito depende en gran medida de la predisposición de las empresas a invertir en formación y adaptación tecnológica.

Para finalizar, es necesario destacar que el teletrabajo representa una oportunidad clave para mejorar la conciliación laboral y familiar, pero su éxito depende de su correcta implementación, contemplando tanto las necesidades de los trabajadores como los objetivos empresariales. Es fundamental que las empresas adopten estrategias que disminuyan sus efectos negativos, promoviendo una cultura organizacional basada en el equilibrio entre vida personal y profesional y el respeto por los derechos laborales. Por lo tanto, el teletrabajo debe ser visto como un modelo laboral complementario que, bien gestionado, puede contribuir al bienestar de los trabajadores y al desarrollo empresarial.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguilar González, M. C., 2009, «El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar», *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, núm. 15, Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 57-79.

ALMENAR CATALUÑA, Inés. *Implementación del teletrabajo como nueva cultura laboral en las empresas españolas*. Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València, 2021. Recuperado de: https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/174842/Almenar%20-%20IMPLEMENTACION%20DEL%20TELETRABAJO%20COMO%20NUEVA%20CULTURA%20LABORAL%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20ESPANOLAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BLANCO ROMERO, A. *Teletreball, gènere i territori. Una comparació entre Catalunya, Ardèche i el Québec* (1.ª ed.). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, 2006. Recuperado de: https://vlex.es/vid/teletrabajo-libertad-forma-esclavitud-332319510

Boletín Oficial del Estado. (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021, pp. 80630-80653.

BUIRA, Joaquín. *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (Vol. 44). Barcelona: Editorial UOC, 2012. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=rEkmxA1Y2o4C&pg=PA66

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (35), 79–105. Recuperado de: https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003

Comisión Europea. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo*. Bruselas: Comisión Europea.

Delvy, 2021, *Ley del Teletrabajo: La regulación legal del trabajo a distancia en España* [en línea]. Barcelona: Delvy Abogados. https://delvy.es/ley-teletrabajo-trabajo-a-distancia/ [Consulta: 10 abr. 2025].

Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, s.f., *Impacto de la tecnología en la conciliación: ventajas y desventajas* [en línea]. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. https://www.euskadi.eus/impacto-de-la-tecnologia-en-la-conciliacion-ventajas-y-desventajas/web01-a2concil/es/ [Consulta: 10 abr. 2025].

DE LAS HERAS GARCÍA, Antonio. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2016.

DURÁN BERNARDINO, María (Ed.). *Teletrabajo y conciliación: Pasado, presente y expectativas de futuro*. Valladolid: Universidad de Valladolid, 2021. Recuperado de: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53900/TFG-O-2058.pdf?sequence=1

El Huffington Post, 2023 (22 de noviembre), «Adiós a la jornada laboral tradicional: El teletrabajo predominará en 2034», *El Huffington Post*, Madrid: H. Post España. Recuperado de: https://www.huffingtonpost.es/economia/di-adios-horario-trabajo-9-17-horas-asi-trabajaras-2034.html

Enciclopedia Concepto. (s.f.). *Teletrabajo* [en línea]. Recuperado de https://concepto.de/teletrabajo/ [Consulta: 13 abr. 2025].

España. (1999). *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado, núm. 266.

European Telework Online. (1999). *Status Report on European Telework: New Methods of Work 1999*. European Telework Development (ETD). http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf

Fernández Collados, M. B., 2021, «El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1, Bérgamo: ADAPT University Press, pp. 377–409. Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957

GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Madrid: Ibidem Ediciones, 1998.

García, P.; López, M. y Sánchez, J., 2022, «Teletrabajo y conciliación: retos y oportunidades en la era digital», *Revista de Estudios Laborales*, vol. 18, núm. 2, Madrid: Fundación Sagardoy, pp. 45-67.

García Delgado, J. L., 2020, «La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 25, Murcia: Editorial Laborum, pp. 253-266.

García Viña, J., 2001, «Relaciones laborales e Internet», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTYSS)*, núm. 223, Madrid: Centro de Estudios Financieros, p. 18. Recuperado de: https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8471/8213

García-Madurga, M. Á.; Grilló-Méndez, A. J. y Morte-Nadal, T., 2021, «La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática», *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 11, núm. 21, Quito: Universidad Técnica Particular de Loja, pp. 55-70. Recuperado de: https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04

GÁLVEZ MOZO, A. M. *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2009.

GOLDMAN, David. *Today's work and family issue: curbing abusive overtime*. En CASNER-LOTTO, J. (Ed.), *Holding a job, having a life: strategies for change* (pp. 175-179). New York: Work in America Institute, 2000. Recuperado de: https://vlex.es/vid/teletrabajo-libertad-forma-esclavitud-332319510

GONZÁLEZ, A. y PÉREZ, L. *El teletrabajo en España: impacto de la pandemia y regulación normativa*. Madrid: Editorial Laboral, 2021.

GRAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. *El teletrabajo: aspectos generales*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa, 1995.

Gobierno de España. (2005). *Plan Concilia*. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas.

Iberdrola, s.f., *Ventajas y desventajas del teletrabajo, ¿merece la pena?* [en línea]. Bilbao: Iberdrola. https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo [Consulta: 10 abr. 2025].

INTERIM GROUP, 2023, *Tipos de teletrabajo y sus ventajas* [en línea]. Madrid: INTERIM GROUP, 7 abril 2023. https://interimgrouphr.com/blog/tipos-de-teletrabajo-y-sus-ventajas/ [Consulta: 10 abr. 2025].

Jurado Segovia, A. y Thibault Aranda, J., 2003, «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 72, Sevilla: Junta de Andalucía, pp. 35-67. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063

Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 163.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. *Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad.* En *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19*, Universidad de Valladolid, 2020.

Los40, 2025, *Hogar, dulce hogar: este grupo de investigadores explica por qué el teletrabajo "nos hace más felices"* [en línea]. Madrid: PRISA Radio. https://los40.com/mashup/2025/03/04/hogar-dulce-hogar-este-grupo-de-investigadores-explica-por-que-el-teletrabajo-nos-hace-mas-felices/ [Consulta: 10 abr. 2025].

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo.* En *El teletrabajo*, Dialnet, 2020.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Anteproyecto de la Ley de Trabajo a Distancia.* Gobierno de España.

Moreno, R. y Serrano, T., 2021, «Flexibilidad laboral y bienestar: el impacto del teletrabajo en la conciliación familiar», *Estudios sobre Empleo y Sociedad*, vol. 15, núm. 1, Madrid: Instituto de Estudios Sociales, pp. 98-112.

NILLES, Jack. *The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow and today*. California: Jala Internacional, 1973.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio y Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio*. Ginebra: OIT, 1996. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Directrices sobre el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y más allá*. OIT.

Osio Havriluk, L., 2010, «El teletrabajo: Una opción en la era digital», *Observatorio laboral: Revista venezolana*, vol. 3, núm. 5, Caracas: Observatorio Laboral, pp. 93-109. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786

Parlamento Europeo y Consejo. (2000). *Directiva 2000/31/CE, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la Sociedad de la Información y, en particular, al comercio electrónico en el mercado interior*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). *Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores*. Diario Oficial de la Unión Europea. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158

Pérez, M. P.; Sánchez, A. M. y de Luis Carnicer, M. P., 2002, «Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy», *Technovation*, vol. 22, núm. 12, Amsterdam: Elsevier, pp. 775-783.

Pérez Sánchez, C., 2010, «El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?», *Revista de Internet, Derecho y Política*, vol. 1, núm. 1, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, pp. 1-10. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3424042

Ramón y Cajal Abogados, 2021, *Análisis de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia* [en línea]. Madrid: Ramón y Cajal Abogados. https://www.ramonycajalabogados.com/es/principales-cuestion es-derivadas-de-la-ley-102021-de-9-de-julio-de-trabajo-distancia [Consulta: 10 abr. 2025].

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, pp. 78788-78817. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043

RENTERÍA-PÉREZ, Edna. *Psicología(s) organizacional(es) y del(de los) trabajo(s): Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción*. Cali: Universidad del Valle, 2019. Recuperado de: https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/view/458/184/5049

Rodríguez, C., 2023, «Conciliación y derechos laborales: el papel del teletrabajo en la nueva normalidad», *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 27, núm. 1, Madrid: Instituto de Estudios Jurídicos, pp. 33-52.

SALA FRANCO, T. *Los precedentes normativos legales del teletrabajo*. En *El teletrabajo* (pp. 61-62). Dialnet, 2020. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=99677

Sánchez-Toledo Ledesma, A. M., 2021, «Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores», *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, vol. 30, núm. 2, Madrid: Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, pp. 234-245. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602021000200234&script=sci_arttext

Sierra Benítez, E. M., 2013, «La nueva regulación del trabajo a distancia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 1, Bérgamo: ADAPT University Press. Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84

SIERRA BENÍTEZ, E. M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* (1.ª ed.). Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_2159_coleccion_premio_investigacion_ces.pdf

Suárez-Barros, A. S., 2016, «Teletrabajo: Realidad y bienestar», *Desbordes*, núm. 7, Santiago de Chile: Revista de Ciencias Sociales, pp. 17-32.

THIBAULT ARANDA, J. *El teletrabajo: Análisis jurídico-laboral* (Estudios, 88). Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

Universidad de La Rioja. (2022). *El teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.* Universidad de La Rioja. Recuperado de https://investigacion.unirioja.es/documentos/637c9d2501d6e413742b33ef/f/637c9d2501d6e413742b33ee.pdf

Universidad Europea, 2021, *Ley de Teletrabajo: derechos, obligaciones y desafíos de su implementación* [en línea]. Madrid: Universidad Europea. https://universidadeuropea.com/blog/ley-teletrabajo/ [Consulta: 10 abr. 2025].

Universidad Pontificia Comillas. (2021). *El impacto del teletrabajo en la productividad de los empleados a través de la realización de una encuesta y su posterior análisis* [Trabajo fin de máster]. Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/77362/1/TFM001765.pdf

WIENER, Norbert. *The Human Use of the Human Being: Cibernetics and Society*. Nueva York, 1965.

Wolters Kluwer, s.f., *Conciliación familiar y laboral: Qué es y cómo lograrla* [en línea]. Madrid: Wolters Kluwer. https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral [Consulta: 10 abr. 2025].