



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**Teletrabajo y adaptación flexible
de la prestación de trabajo**

Presentado por:

Carlota Fernández González

Tutelado por:

María Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 10 de julio de 2025

ÍNDICE

1	<i>INTRODUCCIÓN</i>	4
2	<i>MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DEL TELETRABAJO</i>	6
2.1	Teletrabajo: concepto y modalidades	6
2.2	Normativa europea del teletrabajo	8
2.2.1	Regulación del teletrabajo transfronterizo	10
2.3	Regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español	13
2.4	Principales ventajas e inconvenientes	15
2.5	El papel de la negociación colectiva y el teletrabajo	18
3	<i>ADAPTACIÓN FLEXIBLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL</i>	21
3.1	Flexibilidad laboral: concepto, modalidades y beneficios	21
3.2	Derecho a la adaptación de jornada y lugar de trabajo (art. 34.8 del et)	23
3.3	Principio de corresponsabilidad y conciliación familiar	25
3.3.1	Plan corresponsables	26
4	<i>IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL TELETRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD</i>	31
4.1	Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia	31
4.2	Derecho a la desconexión digital	36
4.3	Equipos medios y compensación de gastos	38
4.4	Control de la actividad laboral y protección de datos	41
5	<i>CASO AMAZON</i>	46
6	<i>CONCLUSIÓN</i>	50
7	<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	53

RESUMEN

El teletrabajo aparece en los años setenta en Estados Unidos y desde entonces no ha cesado de proliferar. Es en España con la crisis sanitaria de la COVID-19 cuando ha comenzado a crecer y a evolucionar de una forma significativa. Es por esto por lo que resulta interesante estudiar el auge de este tipo de prestación laboral en nuestro país, así como su regulación y su impacto sobre la vida de los trabajadores teniendo en cuenta los derechos inherentes a ellos. Por el contrario, tras varios años desde que estas medidas se implementaron se ha visto como en grandes empresas como Amazon se ha visto el fenómeno contrario, implantando como medida "la vuelta" a las oficinas.

ABSTRACT

Teleworking emerged in the 1970s in the United States and has continued to evolve ever since. It was in Spain with the COVID-19 health crisis that it began to grow and evolve significantly. This is why it is interesting to study the rise of this type of employment service in our country, as well as its regulation and impact on workers' lives, taking into account their inherent rights. On the contrary, several years after these measures were implemented, large companies like Amazon have seen the opposite phenomenon, implementing the "return" to the office as a measure.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, trabajo a distancia, conciliación laboral y familiar, adaptación de jornada, prevención de riesgos laborales, Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/2021

1 INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas se ha visto cómo el trabajo ha ido evolucionando a pasos agigantados, no solo en materia de género — con la consiguiente inserción de la mujer en el mundo laboral —, sino también a raíz del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que han transformado de manera profunda la forma en la que hoy concebimos el trabajo.

Es por ello que, este trabajo pretende analizar los avances que se han producido en materia laboral en torno a una modalidad que se encuentra en plena actualidad: el teletrabajo. El objetivo principal del trabajo es estudiar cuál es la situación actual del teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico, abordando no solo su marco normativo, sino también su estrecha relación con la flexibilidad laboral, entendida como un elemento clave para adaptar la prestación de servicios a las nuevas necesidades productivas y personales, especialmente en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La metodología utilizada ha sido la recopilación de artículos y manuales específicos tanto para la materia del teletrabajo como para lo relativo a la flexibilidad laboral.

En relación con la estructura del TFG, en el primer bloque, se ha realizado una aproximación al concepto de teletrabajo y sus modalidades con su consecuente regulación normativa tanto en el ámbito comunitario como en el nacional, la importancia del papel de la negociación colectiva y las principales ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo.

En el segundo de los bloques se abordará el concepto, modalidades y beneficios relativos a la flexibilidad laboral, recogiendo a su vez el derecho a la adaptación de jornada y el lugar de trabajo y del principio de corresponsabilidad y conciliación familiar. En este último apartado se analiza, además, el principio de corresponsabilidad y conciliación familiar, prestando especial atención, más adelante, al Plan Corresponsables, como una de las iniciativas más recientes en esta materia.

En el tercer bloque se abordan las implicaciones prácticas que conlleva el ejercicio del teletrabajo y la aplicación de fórmulas de flexibilidad laboral. A medida que estas modalidades se consolidan en el mercado laboral, resulta imprescindible analizar cuestiones directamente relacionadas con su desarrollo efectivo, como la prevención de riesgos laborales en entornos

no presenciales, el derecho a la desconexión digital, la dotación de medios y compensación de gastos por parte de las empresas, así como los límites del control empresarial de la actividad laboral y la necesaria protección de datos personales de los trabajadores.

Y para finalizar, he querido incluir un caso de plena actualidad como es el de Amazon, que ha empezado a tomar medidas para volver al trabajo presencial después de haber apostado durante un tiempo por el teletrabajo.

Este ejemplo me ha servido para reflexionar sobre si el teletrabajo es realmente una herramienta útil y estable a largo plazo, o si estamos empezando a ver un cambio de tendencia por parte de algunas grandes empresas.

2 MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DEL TELETRABAJO

2.1 Teletrabajo: concepto y modalidades

El trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, el desplazamiento o teletrabajo se viene planteando desde hace décadas. Aunque existen diversas formas de denominarlo, las más empleadas son telecommuting y teleworking. El término telecommuting ha sido utilizado comúnmente por autores europeos, mientras que teleworking tiene un mayor empleo por parte de autores americanos.

El telecommuting fue un concepto creado por el norteamericano Jack Nilles en los años setenta, que lo conceptualizó como llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo., empleando para ello las TIC y produciéndose una reducción en los desplazamientos cotidianos desde el domicilio al centro de trabajo.

De modo más general, se emplea teleworking, traducido en España, como teletrabajo, etimológicamente, la unión entre “Telou” (griego) y “tripaliare” (latín), lo cual significa lejos y trabajar, por tanto, sería trabajo a distancia. Sin embargo, cuando se emplea este término, no todos los autores lo hacen en el mismo sentido debido a dificultades a la hora de traducir el término, ya que se utilizan diferentes vocablos con significados diferentes en otros idiomas o porque existen distintas modalidades de trabajo, las cuales trataremos más adelante.¹

En la actualidad, sigue sin existir unanimidad en cuanto a su definición, a pesar de que este término data de los años setenta.

En el plan europeo existe una definición que ha sido usada de referencia, contenida en el acuerdo Marco europeo (AMET) sobre el teletrabajo, firmado en 2002 en Bruselas, por los agentes sociales. Este acuerdo en su Art. 2 define el teletrabajo como “una forma de organización y de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el Marco de un contrato de una relación de trabajo, en la cual, este, podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos locales, de forma regular”.

¹ MARTÍNEZ LÓPEZ, FRANCISCO J. *Teletrabajo*. Universidad de Huelva, 2023. Págs. 13-14

En este concepto se recogen una serie de elementos clave para definir esta modalidad de trabajo- siguiendo a ESCUREDO RODRÍGUEZ. Entre ellos se encuentran el elemento personal, el espacial, el cualitativo y el cuantitativo.

El primero de ellos se refiere a la exigencia de que la prestación de servicios venga desarrollada por una persona física, excluyendo así las prestaciones realizadas tanto por empresas como por personas jurídicas.²

En cuanto al elemento espacial, tal y como recoge el AMET en su Art. 2, se caracteriza por la realización de la prestación laboral fuera de los locales de la empresa en los que habitualmente se presta el trabajo.

El elemento cualitativo hace referencia a los medios tecnológicamente avanzados necesarios para llevar a cabo dicha prestación.

Por último, el elemento cuantitativo se refiere al requisito de la “habitualidad” en la prestación de esos servicios a distancia.

Tras haber tratado el concepto del teletrabajo y sus distintos elementos, a continuación, vamos a desarrollar las distintas modalidades de teletrabajo que existen.

Atendiendo al elemento espacial pueden distinguirse tres modalidades de teletrabajo:

La primera de ellas sería el teletrabajo domicilio. En esta primera modalidad el lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador. Es el supuesto más común³

Por otro lado, nos encontraríamos con la segunda modalidad, el teletrabajo en Telecentros. En este supuesto, el lugar de trabajo es un centro dispuesto por la empresa “ad hoc” para el desempeño del teletrabajo.

Finalmente, estaríamos ante el teletrabajo itinerante o nómada, que es aquel en el que no existe un lugar de trabajo habitual, pues la prestación de servicios se realiza en lugares

² ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. “Teletrabajo.” En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28–29 mayo 1999. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, N.º 28, Fundación Ramón Areces, 2000, pp. 764

³ MARTÍNEZ LÓPEZ, FRANCISCO J. *Teletrabajo*. Universidad de Huelva, 2023. Pág. 17

diferentes, produciéndose continuos cambios. Algunos ejemplos de esta modalidad pueden ser; las oficinas y los clientes, el vehículo del trabajador, hoteles, etc.

2.2 Normativa europea del teletrabajo

En el ámbito comunitario, la confederación 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), firmaron, ya en el año 2002, el acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE.

El objeto de dicho acuerdo era elaborar un Marco general en Europa sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que sean comunes a estos y a las empresas, el acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia, la misma protección que las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras, en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación en la carrera profesional o al ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación integra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente.

Es en su Art. 2 donde se encuentra el concepto de teletrabajo, ya recogido en el primer epígrafe, junto con sus 3 elementos caracterizadores del teletrabajo. El primero de ellos se refiere a la realización del trabajo en un lugar distinto de aquel donde normalmente se realice el trabajo en la empresa, el segundo de ellos es la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones y, en tercer lugar, se concibe el trabajo como un modo diferente de organización y ejecución de la actividad laboral.

En la cláusula tercera, el AMT pone el primer acento en la necesidad del carácter voluntario del teletrabajo, es decir, que sea libremente aceptado tanto por el trabajador como por el empresario. A su vez, el acuerdo recoge que “la renuncia del trabajador a optar por el

teletrabajo no es como tal una razón para extinguir la relación laboral o para modificar los términos y condiciones de trabajo de dicho trabajador". Con esto, se entiende que la actividad de teletrabajo no puede ser impuesta por el empresario, sino que debe recaer en el común acuerdo de las partes recogido en el contrato de trabajo, sin que su negativa pueda suponer ningún tipo de perjuicio contra el mismo. Esta voluntariedad también se hace extensible al empleador, ya que, si un trabajador expresa su deseo de optar por teletrabajo, el empresario puede aceptar o rehusar esta solicitud.

A continuación de esta cláusula, en la cláusula cuarta, el AMT indica que "en relación con las condiciones de empleo, los teletrabajadores se beneficiaron de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que los trabajadores comparables en los locales, el empresario" sin perjuicio de que "podrán ser necesarios, acuerdos complementarios, específicos, de carácter individual y o colectivo"

En la cláusula sexta se resalta el necesario respeto a la privacidad del teletrabajador y se establece que los sistemas de vigilancia, en caso de que los hubiera, deberán ajustarse al principio de proporcionalidad y cumplir con lo recogido en la directiva 90/270, sobre pantallas de visualización, que dispone que "no deberá utilizarse ningún dispositivo mínimo de control cuantitativo o cualitativo, sin que los trabajadores hayan sido informados y previa consulta de sus representantes" (*Real decreto 488/1997*)

En la cláusula séptima el AMT establece que "todas las cuestiones relativas al equipo de trabajo, responsabilidad y costes serán claramente definidas antes del inicio del teletrabajo". En el acuerdo colectivo o en el contrato de trabajo deberán tenerse en cuenta los gastos de calefacción, electricidad, teléfono, conexión a la redes informáticas y, por supuesto el menoscabo en el disfrute del domicilio., pero además, el acuerdo establece que como norma general al empleador le corresponda "proveer, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo habitual, salvo que el teletrabajador utilice su propio equipo," además de cubrir "los costes causados directamente por el trabajo, en particular, los relativos a la comunicación" y, proporcionar al trabajador, un "adecuado servicio de apoyo técnico"⁴

⁴ JURADO SEGOVIA, ÁNGEL, AND JAVIER THIBAULT ARANDA. "El teletrabajo: Una forma emergente de prestación laboral." *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, no. 72, 2003, pp. 35-67.

2.2.1 Regulación del teletrabajo transfronterizo

En los últimos años, el auge del teletrabajo ha transformado la forma de organizar la actividad laboral, especialmente en el ámbito transfronterizo dentro de la Unión Europea. Esta modalidad, intensificada tras la pandemia de COVID-19, ha evidenciado una serie de lagunas jurídicas, particularmente en materia de afiliación a la seguridad social cuando el trabajador reside en un Estado miembro distinto al de la empresa.

La normativa europea anterior, basada en los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009, no estaba diseñada para un escenario en el que miles de trabajadores pudieran teletrabajar desde otros países de forma regular. Esto ha generado inseguridad jurídica, conflictos de legislación aplicable y disparidades en la protección social.

Para dar respuesta a esta nueva realidad, en 2023 se adoptó un marco normativo actualizado dentro del ámbito de la Unión Europea, centrado en dar respuesta los criterios de vinculación a la seguridad social en casos de teletrabajo transfronterizo. Este acuerdo, promovido por la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, busca garantizar la continuidad en la afiliación al sistema del país de la empresa, bajo ciertas condiciones, y promover una mayor armonización entre los Estados miembros.

A continuación, se analiza el contenido y alcance de esta nueva regulación, así como sus implicaciones jurídicas y prácticas para trabajadores y empleadores.

En primer lugar, habría que empezar definiendo lo que se conoce como teletrabajo transfronterizo. Según el Art.1 del acuerdo Marco en materia de teletrabajo este “se trata de una actividad que puede ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o el centro de trabajo del empresario y que:

- 1) Se lleva a cabo en uno o varios estados miembros distintos de aquel en el que estén situados los locales o el centro de actividad del empresario y
- 2) se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empresario o de la empresa, así como con las partes interesadas/clientes, a fin de cumplir las tareas del trabajador asignadas por el empresario o los clientes, en el caso de los autónomos.”

En cuanto al ámbito de aplicación, tal y como recoge el artículo dos del acuerdo Marco, éste resulta de aplicación a “las personas a las que sería aplicable la legislación del estado de residencia, como consecuencia del teletrabajo, transfronterizo habitual en aplicación del artículo 13.1 a) del reglamento de base”.

Asimismo, el acuerdo exige que el teletrabajador reúna una serie de requisitos. El primero de ellos se refiere a la necesidad de que la actividad sea ejercida habitualmente en el territorio de alguno de los estados firmantes. El segundo de ellos se identifica con la imposibilidad de que el trabajador ejerza una actividad distinta del teletrabajo transfronterizo en el estado de residencia, en este caso no resultará de aplicación el acuerdo. Finalmente, se exige que el trabajador no sea autónomo.

El Acuerdo Marco sobre teletrabajo transfronterizo establece un ámbito de aplicación bastante restringido, ya que solo contempla los casos de teletrabajo híbrido habitual en el país de residencia del trabajador. Quedan fuera del acuerdo otras situaciones frecuentes, como el teletrabajo ejercido desde un tercer país, el ocasional por parte de trabajadores desplazados o el propio de los nómadas digitales.

Esta exclusión plantea la duda sobre qué legislación de Seguridad Social se aplica en estos supuestos. En el caso del teletrabajo realizado exclusivamente desde un único Estado (sea el de residencia u otro), la doctrina y la Comisión Administrativa suelen aplicar el principio de la *lex loci laboris* (*Art. 11.3.a del Reglamento 883/2004*), es decir, que rige la legislación del país desde el cual se realiza efectivamente la actividad.

Sin embargo, existe una interpretación más flexible según la cual podría aplicarse la normativa del país en el que se encuentra la sede de la empresa, siempre que se mantenga una conexión funcional con ella.

Por su parte, el teletrabajo puntual o no habitual (como en casos de fuerza mayor, reformas en la oficina o cuidados familiares) tampoco queda cubierto por el Acuerdo. Para estos supuestos, la Comisión Administrativa ha confirmado que se aplica el artículo 12 del Reglamento 883/2004, siempre que haya un acuerdo entre empleador y trabajador y se cumplan ciertos requisitos.

En cuanto a los nómadas digitales, el derecho europeo sigue sin ofrecer un marco normativo específico. No obstante, varios Estados miembros están empezando a regular su situación a

nivel nacional. En el caso de España, la Ley 28/2022 ha introducido el “visado para teletrabajo internacional”, incorporando en la Ley 14/2013 una definición legal de nómada digital. Este visado permite a personas de terceros países residir en España mientras trabajan de forma remota para empresas extranjeras mediante el uso de tecnología.

El visado para teletrabajo internacional, regulado por la Ley 28/2022, está dirigido a profesionales cualificados que trabajen a distancia para empresas extranjeras. Pueden optar a este visado tanto personas con formación universitaria o especializada como quienes acrediten al menos tres años de experiencia profesional. Además, deben demostrar una actividad profesional efectiva y continuada, y que dicha actividad puede desarrollarse de manera remota.

Si el solicitante es trabajador por cuenta ajena, debe acreditar al menos tres meses de relación laboral con la empresa y contar con su autorización para teletrabajar. En el caso de trabajadores autónomos, se exige prueba de la relación mercantil y de que esta puede mantenerse a distancia.

Este visado tiene una duración inicial de un año, prorrogable si se mantienen las condiciones que lo justificaron. Los titulares de este permiso pueden solicitar posteriormente una autorización de residencia específica como trabajadores remotos internacionales.

Uno de los atractivos principales del visado es su régimen fiscal favorable: los beneficiarios tributan por el impuesto sobre la renta de no residentes, lo cual supone una carga tributaria menor que la del régimen general aplicable a los residentes permanentes en España.

En el ámbito de la Seguridad Social, aunque la ley no establecía reglas específicas, una instrucción administrativa de 2023 aclaró que los titulares del visado deben cumplir con la normativa española en esta materia. Así, es obligatorio presentar una declaración responsable y, en algunos casos, aportar certificados como el formulario A1 si el país de origen pertenece a la UE o al Espacio Económico Europeo. Si no existe un convenio internacional aplicable, el trabajador deberá integrarse en el sistema español de Seguridad Social desde el inicio de su actividad, y la empresa extranjera deberá inscribirse en él.⁵

⁵ EXTREMERA MÉNDEZ, FRANCISCO MANUEL. “El novedoso Acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo habitual: problemas de ley aplicable de Seguridad Social.” *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, no. 305, 2024, pp. 99–128

2.3 Regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español

En el ordenamiento jurídico español, el trabajo a distancia ha experimentado una evolución normativa significativa en la última década. Un punto de inflexión se produjo con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta norma introdujo por primera vez modificaciones sustanciales en la regulación del trabajo a domicilio, con el objetivo de dar cabida al trabajo a distancia apoyado en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación. En su exposición de motivos, la ley reconocía el teletrabajo como una forma específica de organización del trabajo, plenamente compatible con el nuevo modelo económico y productivo, al promover una mayor flexibilidad organizativa por parte de las empresas, ampliar las oportunidades de acceso al empleo y facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Como consecuencia de esta reforma, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión refundida, pasó a definir el trabajo a distancia como aquel en el que la prestación laboral se realiza mayoritariamente en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido libremente por este, como alternativa al desempeño presencial en el centro de trabajo habitual de la empresa.

No obstante, la regulación de esta modalidad laboral fue objeto de un nuevo impulso normativo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que establece el marco legal actualmente vigente. Esta ley es fruto del consenso alcanzado en el Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, y se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, catorce disposiciones finales y un anexo.

En su capítulo I, dedicado a las disposiciones generales, se delimita el ámbito personal de aplicación, que abarca toda relación laboral en la que se den las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se recogen las definiciones clave de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, junto con principios esenciales como el de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación, que deben regir en cualquier modalidad de prestación laboral. (España, *Real Decreto-ley 14/2021*)

El capítulo II se centra en el acuerdo de trabajo a distancia, que se configura como un pacto voluntario entre la persona trabajadora y la empresa. Este acuerdo debe formalizarse por

escrito y debe contener una serie de elementos mínimos obligatorios, ya sea al inicio de la relación laboral o en un momento posterior. También se establece que el ejercicio del trabajo a distancia no puede suponer una modificación de la naturaleza del vínculo laboral ni una merma de los derechos reconocidos al trabajador. Se reconoce, además, el derecho a la reversibilidad —es decir, la posibilidad de retornar a la modalidad presencial—, y se regula el procedimiento para la modificación de las condiciones pactadas, siempre bajo el principio de acuerdo entre las partes. (España, *Real Decreto-ley 14/2021*)

Por su parte, el capítulo III desarrolla con mayor profundidad el principio de igualdad de derechos, proclamado en el capítulo anterior. En este sentido, se enumeran una serie de garantías específicas, como el derecho a la promoción y formación profesional, la dotación adecuada de medios y herramientas, la compensación de gastos derivados de la actividad a distancia, el derecho a la prevención de riesgos laborales adaptada al trabajo remoto, el respeto al derecho a la desconexión digital y el ejercicio pleno de los derechos colectivos, incluyendo la representación sindical. (España, *Real Decreto-ley 14/2021*)

El capítulo IV, finalmente, regula las facultades de dirección, control y organización que corresponden al empleador en el contexto del trabajo a distancia. Entre otras cuestiones, se aborda la protección de datos personales y la seguridad de la información, el deber del trabajador de cumplir con sus obligaciones laborales, y la posibilidad de establecer instrucciones empresariales específicas para prevenir riesgos de seguridad informática o fugas de información. (España, *Real Decreto-ley 14/2021*)

Las disposiciones adicionales de la ley incluyen referencias específicas al papel de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia, a las peculiaridades del trabajo remoto en el ámbito de las administraciones públicas y a situaciones concretas vinculadas al contexto de crisis sanitaria vigente en el momento de su promulgación, en clara alusión a la pandemia de la COVID-19. Asimismo, algunas disposiciones finales hacen referencia al desarrollo reglamentario futuro y a la coordinación con otras normas sectoriales.

Cabe destacar que la Ley 10/2021 no solo pretende adaptar el marco legal a la realidad cambiante del mercado de trabajo, sino que se alinea también con los objetivos de desarrollo sostenible establecidos en la Agenda 2030. En particular, guarda relación con la meta 8.5, que persigue el acceso a un empleo decente, pleno y productivo para todas las personas, garantizando la igualdad salarial; con la meta 8.4, sobre eficiencia productiva y sostenibilidad ambiental; y con la meta 11.6, enfocada en la reducción del impacto ambiental de las ciudades,

promoviendo modalidades laborales más sostenibles como el teletrabajo. (España, *Real Decreto-ley 14/2021*)

2.4 Principales ventajas e inconvenientes

El teletrabajo presenta múltiples ventajas que ayudan al incentivo de su utilización, pero esto no implica que no existan inconvenientes que puedan llegar a dificultar su implantación. Este análisis de oportunidad del teletrabajo puede hacerse desde tres perspectivas diferentes: el de las empresas interesadas en implementar el teletrabajo para sus trabajadores; el de los propios trabajadores y, por último, el de la sociedad en general. A continuación, se van a exponer las principales ventajas y desventajas que presenta el teletrabajo desde estas tres perspectivas.

El principal motor para promover o desincentivar el teletrabajo en una sociedad es el análisis de oportunidad que realizan las empresas. Por ello, el punto de partida será la perspectiva empresarial. Desde este punto de vista, pueden señalarse como principales ventajas, las siguientes:⁶

- La reducción de costes generales. Destaca el ahorro relacionado con la reducción de las necesidades especiales de establecimiento, instalaciones, coste que puede ser muy elevado si las oficinas se encuentran, por ejemplo, en el centro de la ciudad. También se podría tener en cuenta el ahorro en los costes de desplazamiento de los trabajadores, en caso de que estos fuesen asumidos por la empresa.
- Este ahorro de corte de costes podría incluso incentivar la creación de pequeñas y medianas empresas debido a que necesitarían una menor inversión inicial para constituirse.
- Aumento de la productividad de los empleados. Esto suele ser consecuencia tanto de la ausencia de interrupciones producidas en el lugar de trabajo como de la posibilidad de elección de tiempo en el que prestar servicios, en el caso en el que los trabajadores tengan esa flexibilidad.
- Reducción de la siniestralidad, conflictividad y absentismo laboral.

⁶ ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Y TOMÁS SALA FRANCO, *El teletrabajo*, 1^a ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 28–31.

- Mayor facilidad para la descentralización geográfica e incluso una mayor expansión hacia nuevos mercados o clientes.
- Mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante los cambios del mercado y de la demanda.
- La retención de personas valiosas que, en caso de no poder teletrabajar, optarían por salir de la empresa en cuestión o incluso del mercado laboral, como pueden ser personas con cargas familiares o de edad avanzada.
- Eliminación o reducción del impacto de factores externos tales como huelgas de transporte o inclemencias meteorológicas, se podrían incluir causas sanitarias como la comentada, COVID-19.

Como contrapartida, los principales inconvenientes que presenta el teletrabajo serían:

- Mayor dificultad para controlar la prestación laboral, tanto en cantidad como en calidad
- Mayor dificultad para trabajar en equipo de los empleados y pérdida de las conexiones personales y espacios compartidos.
- Menor seguridad de las telecomunicaciones y, por ello riesgo de una menor confidencialidad de la información
- La inversión adicional en NTIC y, sobre todo, en formación de los empleados para garantizar el uso adecuado de las mismas.

Desde el punto de vista del trabajador⁷ las principales ventajas que ofrece el teletrabajo a los trabajadores, con carácter general pueden ser:

- Reducción o supresión del tiempo requerido para el desplazamiento al establecimiento empresarial.
- Costes asociados al desplazamiento a la sede empresarial, tales como el combustible y el mantenimiento en caso de trasladarse en vehículo propio
- Mayor flexibilidad horaria y autonomía
- Mayor posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar y social, sobre todo en el caso de cuidado de menores, enfermos o dependientes. No obstante, en ocasiones, el teletrabajo puede conllevar a una doble carga para los trabajadores que, al tiempo que

⁷ ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Y TOMÁS SALA FRANCO, *El teletrabajo*, 1^a ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 31–35.

realizar sus actividades laborales, deben realizar todas las tareas referentes al cuidado del hogar y la familia.

- Ampliación de oportunidades de trabajo al no ser requisito el residir en la ciudad donde se ubique la empresa.
- Reducción de los niveles de estrés y aumento de la calidad de vida.

En contraposición a las ventajas, entre los principales inconvenientes podrían destacarse:

- Reducción de las relaciones personales, pudiendo desembocar en un aislamiento del teletrabajador.
- Menor posibilidad de acceso a recursos necesarios de forma inmediata
- Aumento de costes asociados a la actividad laboral. Esto es referido al espacio necesario para poder desarrollar sus tareas, lo cual no siempre será posible y, además, el teletrabajo repercutirá en los costes directos, como pueden ser la electricidad de la calefacción, la conexión Wi-Fi e indirectos como el mayor uso de dispositivos como el ordenador, el teléfono, etc. que repercutirá en la duración de su vida útil
- Menores garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo
- Riesgo de no desvincular las actividades profesionales de las personales en el caso de la concurrencia de localización de ambas esferas.

No cabe duda de que los afectados de manera directa por el teletrabajo son los empresarios y los trabajadores que resultan implicados; sin embargo, ellos, no son los únicos. La sociedad en general también puede verse afectada, tanto es un punto de vista positivo como negativo. Así, en primer lugar, las ventajas más destacadas son las siguientes:⁸

- Mejora del medioambiente debido al menor número de desplazamientos, con su consecuente disminución del tráfico y por ello, reducción de la contaminación, tanto atmosférica como acústica.
- Promoción de una mejora en las redes e infraestructuras tecnológicas y de telecomunicaciones necesarios para la puesta en práctica del teletrabajo.
- Mejora del acceso al empleo en zonas rurales o más despobladas, contribuyendo así con los problemas de despoblación.

⁸ ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Y TOMÁS SALA FRANCO, *El teletrabajo*, 1^a ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 35- 39

- Mayores posibilidades de acceso al empleo para los trabajadores con discapacidades físicas movilidad reducida.
- Al igual que el resto de los casos, el teletrabajo también supone posibles desventajas para la sociedad:
- La posible precarización de los empleos, que podría verse incentivado por el menor control que, al menos hoy en día, existe sobre esta prestación laboral.
- Problemas de representación y con ello, la posible reducción de la fuerza sindical, debido a las dificultades de sindicalización de este colectivo de trabajadores, perjudicando a la negociación colectiva.

2.5 El papel de la negociación colectiva y el teletrabajo

En el artículo 8.3 de la ley 10/2021 se recoge la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos, establezcan mecanismos y criterios de acceso al trabajo, distancia, o revisión del mismo que pueden ir vinculados a razones de conciliación, personal o familiar. A esto se le añade un último párrafo que dice “en el diseño de estos mecanismos, se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento, por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda, aplicar en la empresa”.

Así pues, la negociación colectiva y el plan de igualdad son los instrumentos a partir de los cuales el legislador cuenta con que se pueden desarrollar aspectos de la conciliación y de no discriminación vinculadas al trabajo a distancia.

Actualmente podemos afirmar que en España la regulación del teletrabajo es insuficiente con relación a la cantidad de convenios colectivos que regulan la materia y a la calidad del contenido de los que sí lo regulan.⁹

De acuerdo con UGT sólo el 3,24% del total de los acuerdos laborales firmados en los últimos cinco años contemplan el Teletrabajo en las empresas. Como consecuencia,

⁹ VIDA FERNÁNDEZ, R., & DURÁN BERNARDINO, M. *Teletrabajo y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Clave de Género*. 1^a ed., Dykinson, S.l., 2022, p 95- 98

únicamente un 9,5% de las personas trabajadoras en España sometidas a un Convenio han tenido una regulación en la materia aplicable a la casuística propia de su empresa.¹⁰

La opinión mayoritaria de la doctrina en materia de negociación colectiva, vinculada al teletrabajo apuesta por impulsar la regulación convencional del trabajo a distancia desde los convenios colectivos sectoriales, ya que son estos los que pueden proporcionar ese Marco complementario a la norma en aspectos importantes como retribuciones, jornada, formación o prevención de riesgos laborales.

A continuación, se analizará el contenido de algunos convenios colectivos sectoriales que destacan, en cuanto a la regulación de los aspectos principales que repercuten en la conciliación, como puede ser la jornada, la desconexión digital y la formación de las personas trabajadoras:

En cuanto a los convenios colectivos sectoriales, son aspectos de interés respecto a los convenios colectivos consultados (CC de aceites y derivados, CC de registradores de la propiedad, CC de industrias químicas, CC de seguros privados, CC de mayoristas e importadores de productos químicos industriales, de droguería, perfumería y afines, CC de publicidad, CC de perfumería y afines...)

- La coincidencia, en todos ellos acerca de la voluntariedad para ambas partes, de la introducción y la reversión del teletrabajo.

Así, por ejemplo, el CC de seguros privados, establece un periodo mínimo de permanencia en el teletrabajo de tres meses, sin que ninguna de las partes pueda revertirlo. Y el CC de seguros privados, establece que solamente y tendrán acceso al teletrabajo los trabajadores que hubieran superado el periodo de prueba.

- Todos los CC consultados coinciden en establecer la igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores con los trabajadores presenciales, salvo los que se deriven de la propia naturaleza del teletrabajo.
- En materia de prevención de riesgos laborales, todos los CC sectoriales consultados coinciden en establecer la remisión a la legislación general. La única diferencia se refiere

¹⁰ Unión General de Trabajadores (UGT), “Solo un 4% de los convenios colectivos refleja el teletrabajo: solo 376.000 personas tienen convenios que regulen el teletrabajo,” *UGT Comunicaciones*, 25 de mayo de 2023, www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/solo-un-4-de-los-convenios-colectivos-refleja-el-teletrabajo-solo-376-000-personas-tienen-convenios-que-regulen-el-teletrabajo/.

a la posibilidad para la empresa de acceder al lugar de trabajo, para comprobar el cumplimiento de las normas preventivas. Hay algunos que permiten el acceso con la simple notificación previa al trabajador y los hay que exigen, además, el previo consentimiento del trabajador.

- En cuanto a la necesidad de formar al teletrabajador, para poder llevar a cabo su trabajo a distancia, solamente el CC, de mayoristas importadores de productos químicos industriales, de drogería, perfumería y afines, establece la obligación empresarial.¹¹

En cuanto a los convenios colectivos de empresas y de grupos de empresas, habiendo consultado tales convenios de las empresas del IBEX 35, son aspectos de interés regulados:

- Existen grandes diferencias de regulación entre unos convenios y otros. Mientras que algunos tienen una extensa regulación muy pormenorizada, otros no contemplan, ni siquiera el supuesto.
- La mayoría de los convenios que muestran interés por la regulación de la prestación de trabajo a distancia lo hacen por temas de conciliación. Entre ellos se pueden encontrar el CC de Bankinter, el CC de Acciona, El CC de Endesa y el CC de Repsol, entre otros.
- En aquellos convenios que realizan una regulación pormenorizada del teletrabajo, su mayor preocupación se centra en: La voluntariedad del teletrabajo, los medios necesarios para realizar la actividad a distancia y la equiparación de condiciones laborales con los trabajadores que realizan su trabajo de manera presencial.¹²

¹² ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Y TOMÁS SALA FRANCO, *El teletrabajo*, 1^a ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 91- 99

3 ADAPTACIÓN FLEXIBLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL

3.1 Flexibilidad laboral: concepto, modalidades y beneficios

Se conoce como flexibilidad laboral o *smart working* a la elección por parte de los trabajadores de ciertas características de su trabajo, como el horario, también llamada flexibilidad temporal o la posibilidad de trabajar a distancia, conocida como flexibilidad espacial

Entre las características más importantes se encuentran: La opción de variar el horario de trabajo con su correspondiente mejora en el equilibrio entre la vida laboral y personal; La posibilidad de realizar tareas de manera remota; La priorización del componente humano junto con la optimización de los rendimientos de los trabajadores, lo que repercute en una mayor productividad, también favorece la autogestión y organización del tiempo, fomentando la responsabilidad de cada trabajador.

La implementación de modelos laborales flexibles, como el teletrabajo, puede generar importantes beneficios tanto para los trabajadores como para las organizaciones. En primer lugar, permite reducir los niveles de estrés derivados de la dificultad para conciliar la vida laboral con imprevistos o responsabilidades personales. Al poder organizar su jornada de manera más autónoma, los empleados experimentan un mayor equilibrio emocional y personal.

Además, esta autonomía en la gestión del tiempo incrementa la satisfacción laboral. Cuando las personas pueden adaptar sus horarios a sus propias necesidades, se favorece un clima organizacional más saludable, lo que repercute positivamente en la retención del talento y en una menor rotación del personal.

Otro aspecto relevante es la mejora del rendimiento individual. Al permitir a los empleados trabajar en los momentos en los que son más productivos, se optimiza el desempeño y se incrementa tanto la eficiencia como la calidad del trabajo realizado.

Desde el punto de vista de la atracción de talento, la flexibilidad laboral se ha convertido en un criterio prioritario para muchos profesionales, incluso por encima de factores tradicionales como la remuneración. Por ello, constituye una ventaja competitiva para las empresas en el actual mercado laboral.

Asimismo, esta modalidad puede contribuir a la reducción del absentismo laboral, ya que facilita la gestión de asuntos personales sin necesidad de ausentarse del puesto. Este nivel de confianza y autonomía suele traducirse en una mayor implicación con la empresa.

Por último, bien estructurado, el teletrabajo también puede suponer un ahorro significativo en costes operativos, al disminuir necesidades como el espacio físico de oficinas o los recursos asociados al trabajo presencial.

Un claro ejemplo de este fenómeno sería la consultora Deloitte que tras la crisis sanitaria de 2020 realizó encuentras entre sus trabajadores sobre el grado de satisfacción y los resultados recogieron que un 90% de los encuestados querían tener la posibilidad de elegir la flexibilidad. Tras esto, Deloitte permitió a sus empleados elegir desde donde querían trabajar sin necesidad de acudir de forma presencial a la oficina.¹³

Se pueden distinguir 3 modalidades distintas de trabajo flexible.

La primera de ellas se refiere al trabajo tradicional o presencial, el cual en un principio puede parecer inflexible, pero en realidad puede incorporar opciones que favorezcan la conciliación de los trabajadores.

Otro de los modelos es aquel que se denomina smart working o trabajo híbrido, el cual combina la estructura de un horario tradicional con flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los empleados.

Y, finalmente, teletrabajo también conocido como WFA (work from anywhere) o workation. Se trata de un modelo que permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar ofreciendo así la flexibilidad para trabajar incluso estando en un destino temporal. Así los trabajadores pueden disfrutar su tiempo en un nuevo lugar sin que su trabajo se vea afectado.¹⁴

¹³ UNIR, “Flexibilidad laboral: qué es, beneficios y ejemplos,” *Revista UNIR*, 20 de noviembre de 2023, www.unir.net/revista/empresa/flexibilidad-laboral/.

¹⁴ ATURNOS, “Modelos de trabajo flexibles: una visión integral hacia el futuro laboral,” *Blog de aTurnos*, 18 de marzo de 2025, blog.aturnos.com/2025/03/modelos-de-trabajo-flexibles-una-vision-integral-hacia-el-futuro-laboral/.

3.2 Derecho a la adaptación de jornada y lugar de trabajo (art. 34.8 del et)

El Art. 2.8 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación dio una nueva redacción al Art. 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

El apartado octavo del RDL fue incorporado al Art. 24 del ET por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) en el marco de unas medidas que se aprobaron con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, tratando temas como el permiso de paternidad, excedencia por cuidado de hijos y familiares, reducción de jornada por guarda de menores de 8 años...

Más tarde, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incorporó un segundo párrafo recogiendo posibles medidas de adaptación como la cornada continuada, la ya mencionada flexibilidad horaria o de otros modos de organización del tiempo y de los descansos para poder conciliar la vida laboral y personal y mejorar la productividad de la empresa¹⁵

Actualmente la última modificación ha venido dada por parte del RD-Ley 5/2023 por lo que este apartado dispone expresamente:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo

¹⁵ LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES. “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019.” *Trabajo y Derecho: Revista de actualidad y relaciones laborales*, no. 63, 2019, pp. 96.

justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.” (Art. 34.8 ET)¹⁶

Conviene resaltar que este artículo alude al derecho a regresar a la situación anterior, pero no especifica si aparte de ser un derecho es una obligación para el trabajador. Lo lógico sería pensar que la medida de adaptación tiene una fecha fin, es decir, que no es para siempre, solo hasta que finalice el periodo acordado o hasta que finalicen las causas que motivaron la solicitud.¹⁷

En cuanto al lugar desde el que se presta el teletrabajo, puede suceder que quien lo solicita por temas de conciliación desee realizar su trabajo desde un lugar que no sea su domicilio. Esto se puede deber a que la situación geográfica del sitio donde quiera trabajar le convenga por ofrecerle más facilidades en cuanto a transporte a la hora de llevar o recoger a sus hijos del colegio, como sucede en las grandes ciudades, o simplemente que quiera tomar esta

¹⁶ *Estatuto de los Trabajadores*, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Art. 34.8.

¹⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER, coord. *Cuestiones actuales sobre el uso de nuevas tecnologías consustanciales al ámbito laboral*. Dirigido por José Carlos Espigares Huete, José Antonio Pérez Juan y Francisco Javier Sanjuán Andrés, Editorial Aranzadi (Cuadernos Digitales: Derecho y Nuevas Tecnologías, n.º 17), 2024. pp 72-73

decisión porque su domicilio no cumpla con las condiciones óptimas para poder realizar su trabajo desde allí.

El derecho a solicitar una adaptación de la jornada y del lugar de trabajo está condicionado por los principios de razonabilidad y proporcionalidad, que deben valorarse en cada caso concreto. Aunque el trabajador tenga un interés legítimo en conciliar su vida personal y laboral, la empresa puede denegar la solicitud si existen obstáculos relevantes, especialmente en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, el artículo 7.f) de la Ley de Trabajo a Distancia, LTD, establece que el lugar desde el que se prestará el servicio a distancia debe constar expresamente en el acuerdo firmado entre las partes. Aunque no hay una prohibición legal para que dicho lugar sea distinto al domicilio habitual del trabajador e incluso pueden acordarse varios espacios alternativos, la decisión no puede tomarse de forma unilateral por parte del empleado. Será necesario tener en cuenta siempre los requisitos preventivos y de seguridad, que pueden condicionar la aceptación por parte del empleador.¹⁸

3.3 Principio de corresponsabilidad y conciliación familiar

Según MANUELA DURÁN BERNARDINO (2022) el teletrabajo puede resultar muy útil por la manera en la que ofrece mejores posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar; al resolver dos de sus principales problemas, por un lado, la distancia, y por otro, el tiempo dedicado al desplazamiento¹⁹, pudiendo ser empleado en otras cuestiones, ya sean laborales, de ámbito familiar o personal, al mismo tiempo que ofrece al trabajador un mayor margen de maniobra en la elección de sus tiempos de trabajo y sus tiempos de descanso.

¹⁸ Fernández Orrico, Francisco Javier, coord. *Cuestiones actuales sobre el uso de nuevas tecnologías consustanciales al ámbito laboral*. Dirigido por José Carlos Espigares Huete, José Antonio Pérez Juan y Francisco Javier Sanjuán Andrés, Editorial Aranzadi (Cuadernos Digitales: Derecho y Nuevas Tecnologías, n.º 17), 2024. pp 76-77

Sin embargo, en los últimos años, los estudios realizados vienen a cuestionar los efectos positivos del teletrabajo en materia de conciliación y destacan los negativos por el conflicto que se produce entre el trabajo y la familia.²⁰

Junto a estos problemas aparece el conflicto de la corresponsabilidad en el trabajo, esto se define como el reparto equilibrado de tareas entre ambos progenitores con el objetivo de garantizar tanto la conciliación laboral y familiar, así como el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es por esto que, la corresponsabilidad debe ser objeto de diagnóstico por parte de los planes de igualdad, y es justamente a este al que se le atribuye la obligación de regular el teletrabajo de modo que no se evite la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombre²¹

Por esta razón desde el Ministerio de Igualdad de nuestro gobierno ha propuesto un programa, el cual lleva en marcha desde el 2021 cuyo objeto es “consolidar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

3.3.1 Plan Corresponsables

El llamado “Plan corresponsables” ha creado mecanismos en colaboración con las Comunidades autónomas dando apoyo específico a las necesidades de conciliación de las familias mediante servicios de cuidados dirigidos a niños y niñas de hasta 16 años.

Entre las personas beneficiarias se encuentran las familias monoparentales, las mujeres víctimas de violencia de género, las personas con discapacidad y aquellas que se encuentren en situación de exclusión social

Entre los proyectos que deberán promoverse desde las comunidades autónomas se encuentran:

²⁰ EUROFOUND Y OIT, “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, 2019

²¹ VIDA FERNÁNDEZ, R., & DURÁN BERNARDINO, M. *Teletrabajo y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Clave de Género*. 1^a ed., Dykinson, S.l., 2022. Pp 56-57.

- Puesta en marcha de servicios profesionales que se encarguen del cuidado de los niños menores de 16 años durante determinadas horas ya sea en el domicilio o en espacios preferentemente públicos
- Creación de empleo de calidad, una forma de llevarlo a cabo sería fomentando el empleo en determinados puestos como puede ser Técnico en animación sociocultural y turística, monitores de ocio y tiempo libre...
- Acciones de formación y sensibilización en corresponsabilidad y cuidados destinados a impulsar modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias.²²

En el plano de la conciliación, a continuación, se van a tratar los factores que pueden influir para que la conciliación sea realmente efectiva

El primero de los factores de relativo al tiempo de trabajo ya que el trabajador puede trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, pero lo verdaderamente importante es respetar el derecho al descanso diario, semanal y anual. Desde el año 2022 con la proliferación del fenómeno del teletrabajo se está imponiendo la evaluación del desempeño del trabajador, en términos de resultado y ya no en el tiempo de trabajo, como la fórmula que utilizan las empresas para controlar la productividad esperada de sus empleados que se encuentren en situación de teletrabajo. Esto provoca una intensificación de los tiempos de trabajo y, en consecuencia, una inversión en el ámbito de la vida familiar y personal.²³

Otro de los factores es el referido a la forma en la que se organice la jornada de trabajo. El RD- ley 28/2020 destaca como una de las ventajas del teletrabajo y la mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, lo que conlleva una mayor posibilidad de autoorganización con consecuencias positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, en su artículo 13, reconoce el derecho a un horario flexible, pero será la negociación colectiva, la que fije el horario. Sí que es cierto, que, hasta la fecha la negociación colectiva no ha entrado a regular este factor con demasiada precisión. Para organizar el tiempo de trabajo, hay diferentes opciones:

- Fijar un horario rígido, que garantiza en mayor medida una separación entre el tiempo de teletrabajo y el tiempo familiar y personal.

²² MINISTERIO DE IGUALDAD, *Resolución de 4 de marzo de 2024, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, en el marco del Plan Corresponsables, 2024*, www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/BOE-Resolucion-PC-2024.pdf.

- Fijar un horario mixto, esto conllevaría combinar unas horas de conexión obligatoria con la empresa a través de los medios informáticos con unas horas de trabajo más flexible, en lo que predomine la auto organización del teletrabajador.
- Y finalmente, auto organización del trabajador, siempre respetando la jornada de trabajo semanal.

Es en esta última opción donde se garantiza de forma más clara una mayor autonomía para la persona trabajadora, donde predomina la flexibilidad horaria. No obstante, es aquí donde existen mayores riesgos tanto para la salud de la persona como para garantizar el derecho a la conciliación de la vida familiar, ya que es la propia persona trabajadora la que debe de contar con autodisciplina y ser capaz de autoorganizarse. (MANUELA DURÁN BERNARDINO, 2022)

Un último factor por destacar sería el sector productivo en el que se trabaje. En los sectores productivos en los que la mujer tiene mayor representatividad, como puede ser el sector servicios (90,3%) o industria (76%) el teletrabajo no es una opción, al requerirse que el trabajo se desarrolle presencialmente, lo que impide que se utilice como técnica de conciliación, siendo un perjuicio que recae principalmente en la mujer trabajadora.²⁴

En la actualidad las empresas utilizan medidas de conciliación corresponsable para posicionarse con una imagen social de calidad, debido a que esto atrae y retiene talento. Para conseguir esto, enfatizan en invertir en políticas de conciliación ya que estas incentivan la motivación de la plantilla e influyen directamente en la implicación de la misma en la realización de los objetivos de la empresa.

A continuación, se expondrán las prácticas empresariales más habituales en esta materia:

- Las medidas empresariales de conciliación más utilizadas están vinculadas a las ocupaciones de mayor nivel y están relacionadas con la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Estas medidas van ligadas igualmente a la realización de horas extras, a pesar de que las personas a las que van dirigidas tienen responsabilidades familiares.

²⁴ **Instituto Nacional de Estadística (INE).** Ocupados por ramas de actividad, tipo de ocupación, situación profesional y tipo de puesto laboral [recurso electrónico]. Instituto Nacional de Estadística (INE). 1^a edición. Madrid: INE, 2020, [actualizado el 20 de enero de 2021]. 1 tabla interactiva. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pa=genname=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888 [Consulta: 17 de junio de 2025].

- El cambio de turno es la medida menos usada, salvo en determinados sectores, como el de la restauración, personales, de protección y ventas. Esta medida usualmente genera conflictos en los equipos de trabajo.
- Para una paternidad comprometida, las empresas con “alto” grado de conciliación corresponsable favorece la implicación de los padres, pero no la asegura.
- Una fuerte orientación al empleo y los puestos de responsabilidad no son incompatibles con la corresponsabilidad en los cuidados. Si las empresas tienen una cultura organizativa favorable a la conciliación.

Una de las prácticas empresariales que destaca es la flexibilidad horaria. Se trata de una jornada que se caracteriza por no ser rígida, es decir, que se adapta a las necesidades de las personas trabajadoras. Éstas pueden decidir, a través de diversas fórmulas, y dentro de los límites que se hayan establecido, previamente hayan sido acordados, sus horarios de entrada y salida del trabajo. Las fórmulas de flexibilidad horario abarcan un amplio abanico, desde las de menor alcance, que puede ser la posibilidad de compensar los tiempos en ese mismo día hasta la posibilidad de acumular horas más allá de un día y compensarlas por horas o días completos. En nuestro país la fórmula más utilizada es la más restrictiva, pudiendo solo compensar las horas en ese mismo día.

Otra medida muy similar a esta sería la bolsa de horas, que consiste en ir acumulando horas de trabajo a favor de la empresa. Así, la persona trabaja menos horas al mes percibiendo su salario íntegro, de forma que va acumulando esas horas de deuda con la empresa. A su vez, la empresa, podrá hacer uso de esas horas en momentos de mayor producción.

Una medida relacionada con el descanso anual a destacar sería la “flexibilidad en las vacaciones”. Se trata de una medida cuyo objetivo es facilitar la conciliación, personal, familiar y laboral, ya que brinda a los progenitores la posibilidad de hacer coincidir sus días de vacaciones con los de sus hijos. Las ventajas son claras, pues se cohesionan dos aspectos conflictivos, las vacaciones de los menores y las obligaciones de los padres. Esta medida no supone ningún coste de productividad ni económico, ya que se trata de días de ocio de la persona trabajadora.

Para finalizar, cabría agrupar un grupo de acciones tendentes a reconfigurar la jornada clásica de trabajo. Por un lado, estaría la jornada intensiva, consiste en prestar los servicios de forma ininterrumpida, por otro lado, estaría la jornada comprimida, la cual brinda la posibilidad de trabajar más horas al día a cambio de un día o mediodía libre a la semana y, finalmente, el *job*

sharing que consiste en compartir un mismo puesto de trabajo y un mismo sueldo por varias personas, a efectos prácticos sería una combinación de dos medias jornadas.²⁵

²⁵ VIDA FERNÁNDEZ, R., & DURÁN BERNARDINO, M. *Teletrabajo y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Clave de Género*. 1^a ed., Dykinson, S.l., 2022, p 145- 149

4 IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL TELETRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD

4.1 Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia

En este apartado se van a tratar los principales riesgos que puede sufrir el teletrabajador realizando su trabajo y, a su vez la regulación del derecho de prevención de riesgos laborales que poseen todas las empresas.

Tanto el empresario como el trabajador tienen una serie de obligaciones cuyo objetivo es que aquellos trabajadores que opten por el teletrabajo tengan el mismo nivel de protección en materia de riesgos laborales que los que prestan sus servicios de manera presencial. El empleador mantiene sus responsabilidades en cuanto a seguridad y salud del empleado. A continuación, se tratarán los riesgos laborales que pueden llegar a sufrir los teletrabajadores.

Es preciso iniciar el estudio desde el concepto de riesgo social, este aparece definido en el Art. 4 de la Ley de prevención de riesgos laborales como “daño que puede sufrir una persona como consecuencia del trabajo entendiéndose como daño aquel que derive del trabajo Y que está integrado por toda enfermedad, patología, o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.²⁶

Entre los principales riesgos psicosociales con consecuencias graves en la salud y la calidad de vida se encuentra el estrés laboral que es concebido como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”

Un primer concepto sería el “tecnoestrés” que consiste en una falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador. Que incluso puedan impactar de forma negativa a las actitudes, pensamientos o comportamientos de la persona.²⁷

²⁶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 4, Boletín Oficial del Estado, núm. 269, 10 de noviembre de 1995, www.boe.es/eli/es/1/1995/11/08/31.

²⁷ MONTESDEOCA SUÁREZ, ARTURO. *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*. [1^a edición], Tirant lo Blanch, 2024. p. 117- 123.

Junto con el estrés laboral aparece el Burnout, lo cual se conoce como el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas del sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. También se le puede denominar el síndrome del trabajador quemado. Como consecuencia del agotamiento sufrido por las excesivas demandas de energía causando sensación de agotamiento, fatiga, dolor es persistentes, trastornos gastrointestinales e insomnio entre otros.

En un primer momento el *burnout* estaba asociada sectores profesionales orientados al trato personal, no obstante, el incremento exponencial en el uso de las TIC se ha expandido a otros sectores profesionales.

Otro de los riesgos del teletrabajo sería el ciber acoso o acoso cibernetico, identificado como “la acción de amenazar, hostigar, humillar o causar otro tipo de molestias a una persona, generalmente de forma regular o repetida, por medio de tecnologías de la comunicación, como Internet, móvil, correo electrónico, mensajería, instantánea, redes sociales”²⁸

Es el empresario el que ostenta la obligación de adoptar las medidas necesarias para erradicar tales riesgos, así como el deber de identificarlos y predecirlos.

La adicción al trabajo o el *workaholism* es otra de las patologías que actualmente afecta a muchas personas trabajadoras debido a que cuenta con un arraigo aceptable y normalizado en las relaciones laborales. En cuanto a sus características, son tres los elementos que integra:

El primero de ellos sería la discrecionalidad que dispone la persona trabajadora para dedicarse a las actividades de carácter laboral, en este sentido, cuando una persona trabajadora realiza su trabajo desde su domicilio puede perder la noción del tiempo de trabajo y de ocio. La segunda de ellas sería que la persona piense en el trabajo más allá de su jornada laboral pudiendo percibir que no ha sido lo suficientemente productivo o eficiente generando así un sentimiento negativo. El último de los elementos, muy relacionado con el anterior, sería que la persona trabaje más allá de los requerimientos establecidos²⁹

²⁸ AAVV. Teletrabajo: Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. Aranzadi, 2021, p. 140

²⁹ MONTESDEOCA SUÁREZ, ARTURO. *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*. Cit. p. 123-136.

Esto provoca que la persona se subsuma en una burbuja personal y laboral y debido a esto se convierta en un adicto al trabajo y pierda el tiempo atribuido al descanso y con ello afecte a la calidad de vida, de salud y a las relaciones personales y familiares.

Todos estos riesgos citados anteriormente están relacionados con el último de ellos al que se va a hacer referencia: El aislamiento y la soledad.

Es evidente que el ejercicio del teletrabajo con su consecuente desarrollo en solitario en el domicilio se produce un aislamiento social que merma su salud mental y emocional. Asimismo, es un riesgo que es característico por la dificultad de aplicar en su prevención y control un estándar específico. Esto puede provocar un sentimiento de soledad de angustia lo que podría suponer que la persona trabajadora sufra fatiga física, intelectual o que le afecte a la hora de tomar decisiones erróneas.³⁰

Más a nivel físico nos encontramos otro tipo de riesgos como puede ser la fatiga visual. La iluminación inapropiada, la calidad de la pantalla o incluso un mal ajuste de estas son la causa de muchos problemas de visión. Es por esto por lo que, será el empresario el encargado de tomar las medidas apropiadas para que el trabajador no pase demasiadas horas delante de la pantalla y que la pantalla cumpla con determinados requisitos para no poner en riesgo al trabajador.

Otro riesgo por destacar serían los trastornos muscoesqueléticos. Se trata del problema de salud más frecuente. La causa está asociada habitualmente a la falta de un diseño ergonómico del puesto de trabajo pues no se presta la suficiente atención a la mesa o superficie de trabajo, la silla, el teclado, la pantalla, ni a otros aspectos como la postura forzada o los movimientos repetitivos.

Si bien es cierto, como contrapartida, cabe resaltar que no todo son riesgos, el teletrabajo reduce el riesgo de accidentes laborales, especialmente los relacionados con los desplazamientos al lugar de trabajo.³¹

³⁰ MONTESDEOCA SUÁREZ, ARTURO. *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*. Cit. p. 137-139.

³¹ UNIR, “Los riesgos laborales en el teletrabajo: ¿cómo prevenirlos?” *UNIR Revista*, 11 mayo 2021, www.unir.net/revista/ingenieria/riesgos-laborales-teletrabajo/. Consultado el 18 junio 2025

Según TOMÁS SALA FRANCO (2020) en referencia a la prevención de riesgos laborales, los trabajadores a distancia tendrán “*derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y su normativa de desarrollo*” (Art. 15). El RDL habla de “*adecuada protección*” y no de “*plena equiparación*” con la seguridad y salud de los trabajadores presenciales, dadas las peculiaridades del trabajo a distancia.

Dentro de esa “*adecuada protección*” se incluyen las concretas obligaciones que todo empresario debe cumplir con sus trabajadores de acuerdo con la LPRL:

- a) La obligación de evaluar los riesgos del trabajo, especialmente los psicosociales derivados del estrés, y de incluir al trabajador en el plan de prevención de la empresa.
- b) La obligación de proporcionar equipos de trabajo y medios de protección individual.
- c) La obligación de informar y de formar al trabajador en materia preventiva.
- d) La obligación de incluirlo en el plan de emergencia de la empresa.
- e) La obligación de adoptar las medidas necesarias en caso de riesgo, grave e inminente para el trabajador.
- f) La obligación de vigilar periódicamente el estado de salud del trabajador.
- g) La obligación de documentación.
- h) La obligación de proteger a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y especialmente, en situación de maternidad.

El trabajo a distancia se entiende como “*un trabajo de especial peligrosidad*” y por ello resulta limitado para los menores de edad. Así el RDL admite la posibilidad de suscribir un acuerdo de trabajo a distancia para los menores de edad en el caso de que “*se garantice, como mínimo, un porcentaje del 50 por 100 de prestación de servicios presencial*” (Art. 3)

Los mayores problemas para llevar a cabo la aplicación de esta normativa general, se plantea por los específicos riesgos sociales que provoca este tipo de trabajo donde se realiza, coincidente en muchas ocasiones con el domicilio del trabajador.

Así, en cuanto a los riesgos, el RDL señala que “*la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención a los factores psicosociales; ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada*” (Art. 16.1)

En todo caso, el RDL establece límites a la evaluación de riesgos, señalando que “*la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia*” (Art. 16.1), lo que, sin duda, planteará problemas de delimitación en muchos casos.

Y, en cuanto a la información que la empresa necesita tener acerca de los riesgos que el lugar de trabajo elegido por el trabajador general, esta deberá obtener esta información “*mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso*” (Art. 16.2).³²

A continuación, se indicará la forma correcta de evaluar los riesgos laborales recogida en la LPRL

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva ha de incluir todos los puestos de trabajo de la empresa. Es importante tener en cuenta que los riesgos que afectan a quién es desempeñar sus funciones de manera presencial, pueden no ser los mismos que los que desempeñan su trabajo desde fuera del establecimiento de la empresa. En cuanto a estos últimos, esta evaluación, deberá centrar su atención en factores ergonómicos, organizativos y psicosociales, como se ha recalcado al principio de este apartado.

Si el trabajo se desarrolla en la vivienda del trabajador, es necesario tener su consentimiento para poder llevar a cabo la evaluación, que se limitará al espacio de trabajo. Para ello, se debe llegar a un acuerdo con el que se permita la entrada de los técnicos del servicio de prevención para acceder al lugar de trabajo.

Una vez que se ha constatado, que es necesario que una persona con competencias en PRL visite el lugar de trabajo, debe redactarse un documento en el que se indiquen las cuestiones que van a revisar y entregárselo al empleado. En caso de que denegarse el permiso de acceso a su domicilio, la empresa debe poner a su disposición con alternativa para que sea el mismo que proporcione los datos requeridos.

Si la actividad se realiza en un centro *coworking*, la empresa tiene que estudiar los riesgos que presenta ese espacio.

³² ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Y TOMÁS SALA FRANCO, *El teletrabajo*, 1^a ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 192-195.

Como situación excepcional y para facilitar la implantación del teletrabajo, el art. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, eximía a la empresa de la obligación de hacer una evaluación de riesgos del puesto del teletrabajador, con lo que era suficiente una autoevaluación realizada voluntariamente por él mismo.³³

Por lo que se refiere a los accidentes de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 156.3 de la LGSS, “*se presumirá, salvo prueba, en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo, las lesiones que sufre el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo*”. Así pues, el accidente que pudiera sufrir el del trabajador mientras se encuentra en su lugar de prestación de servicios, se considerará accidente laboral. No obstante, dicho precepto legal establece una presunción “Iuris Tantum”, que podrá destruirse aportando el empresario prueba acreditativa de la falta de conexión entre el trabajo y la lesión sufrida por existencia de fuerza mayor, de dolo o de culpa o negligencia grave del trabajador, y por ello, de su naturaleza de accidente de trabajo de acuerdo con las circunstancias concurrentes en cada caso. (TOMÁS SALA FRANCO, 2021, p-196)

4.2 Derecho a la desconexión digital

Tal y como recoge MANUELA DURÁN BERNARDINO (2022). El uso generalizado de tecnologías de la información y la comunicación representa un reto para garantizar el derecho al descanso del trabajador y para la preservar el espacio familiar y personal, pues como ya se ha dicho, se ha producido un nuevo paradigma de flexibilidad espacial y temporal, que permite la filtración del trabajo en un ámbito temporal que no es el suyo propio.

Para hacer frente a este, se reconoce el derecho a la desconexión digital. Es importante resaltar que no estamos ante un derecho nuevo, sino que viene a unificar una serie de derechos y principios fundamentales como pueden ser el derecho a la intimidad, el derecho

³³ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización* [recurso en línea]. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2^a ed. Madrid: INSST, 2021. 142 p. (NTP – Guías técnicas). <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+Pantallas+Visualizacion/> [Consulta: 11 de junio de 2025].

de conciliación de la vida personal y el derecho de la salud del trabajador, garantizado con el descanso.

Este derecho a la desconexión se extiende a las personas que trabajar a distancia, particularmente en la modalidad de teletrabajo, atendiendo a lo previsto en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, como en el reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas.

Por su parte, como ya se ha comentado en el apartado anterior, el RD 28/2020, de trabajo a distancia, reconoce en su artículo 18, el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, en los términos establecidos en la ley orgánica 3/2018 (art. 88)

Este artículo destaca que, de su reconocimiento al trabajador, se desprende la correlación existente con la obligación del empresario de garantizar dicha desconexión, la cual consiste en limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto de la duración máxima de la jornada.³⁴

Para conseguirlo, la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, deberá elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras incluyendo así, a las que ocupen puestos directivos, en la que deberán definir las modalidades del ejercicio de este derecho de desconexión y, asimismo, las acciones de formación y de sensibilización del personal laboral sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar el riesgo de fatiga informática (Art. 18)

En el ordenamiento jurídico español, el artículo 88 de la LOPDP cristaliza por vez primera el derecho a la desconexión digital, pero lo hace de forma todavía insuficiente: carece de una definición legal precisa y no fija un régimen mínimo de aplicación *ex lege* cuando falte pacto colectivo o individual, ni tampoco prevé medidas concretas ni sanciones ante el incumplimiento empresarial. La doctrina ha puesto de relieve que el derecho presenta una doble vertiente inseparable, el derecho del trabajador a no atender comunicaciones fuera de su jornada y el correlativo deber empresarial de abstención, sin la cual su efectividad quedaría seriamente comprometida. Pese a esas lagunas, la norma constituye un avance al vincular la desconexión con valores clásicos de la protección social, como el descanso, la conciliación y

³⁴ RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M y CALVO GALLEGOS, F.J, “Los derechos digitales de los trabajadores a distancia”, Revista de Derecho de Relaciones Laborales (2020), nº 11, p. 1446.

la salud laboral, e imponer a las empresas la elaboración de políticas internas y acciones formativas para prevenir la fatiga informática y promover un uso razonable de las herramientas tecnológicas.³⁵

No obstante, alejar una cuestión de vital importancia como está en manos de la negociación con la empresa, sin que exista una regulación de mínimos, no se está garantizando de forma plena³⁶

Una solución para este problema podría ser que los convenios colectivos regulasen de forma exhaustiva el derecho a la desconexión digital configurando un Marco de derechos que garantice un teletrabajo digno. Concretamente, se debería regular en materia de jornada, de períodos de descanso y de desconexión con el fin de evitar el conflicto trabajo-familia más presente en el teletrabajo.

4.3 Equipos medios y compensación de gastos

En el Art. 11 de la Ley 10/ 2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se realiza una descripción genérica de los útiles que son considerados necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, así pues, el artículo dice en su primer apartado que:

“Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa” (Art. 11.1)³⁷

³⁵ MARTÍN MUÑOZ, M.^a ROSA. “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional.” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, no. 239, feb. 2021, pp. 33–64. Aranzadi.

³⁶ MOLERO MARAÑÓN, M.I. “los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI” *Revista del Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, mujer, en el futuro del trabajo*, número extraordinario, 2019, p. 183.

³⁷ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 164, 10 de julio de 2021. www.boe.es/eli/es/1/2021/07/09/10.

Este artículo alude al término “necesario”, por lo que estos deberán tener un carácter racional en base al trabajo que se desempeña, no pudiendo considerarse abusivos, especialmente, para el caso de que algunos de ellos sean sufragados por parte del trabajador, aún en el caso de que posteriormente fueran compensados.

Teniendo esto en cuenta, se entenderán como necesarios todos los medios necesarios para la creación del espacio de trabajo, como pueden ser el mobiliario de oficina, el papel, bolígrafos y todos los elementos consumibles relacionados que se requieran.

Los medios que más importancia han cobrado son los relacionados con la ofimática, Thales como los ordenadores, las pantallas o las impresoras, pero sobre todo desde el punto de vista técnico, los softwares y la obtención de licencias.

Esta obligación de provisión está íntimamente relacionada con la ya mencionada prevención de riesgos, Jackie, la regulación en materia preventiva, ayuda a la determinación objetiva de la dotación de medios al definir equipo de trabajo como cualquier “máquina, aparato, instrumento o instalación que se utilice en el trabajo” (Art. 4.6 LPRL)

Hay que tener en cuenta que la previsión de medios y equipos no es suficiente sin su mantenimiento correspondiente. Es por esto, que en el segundo apartado del artículo 11, en el cual se recoge que:

“Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.” (Art. 11.2)

Con esto debe entenderse que el trabajador que preste sus servicios a distancia, más allá de las revisiones periódicas que sean necesarias, debe de contar con un soporte técnico que le ayude en el desempeño ordinario de sus funciones.

De esto se desprende que tanto la previsión con el mantenimiento del soporte técnico es una clara obligación por parte del empresario para poder garantizar dicho servicio, aunque éste pueda ser realizado por personal externo

Y a la hora de determinar los usos de los materiales proporcionados deberá tenerse en cuenta si estos medios son propiedad de la empresa, o si es el trabajador, el que posee la titularidad de estos. En el primer caso, la empresa tendrá la posibilidad de limitar el uso aspectos estrictamente laborales, en cambio si estos son propiedad del trabajador, la empresa no podrá

obligar al trabajador a no usar dichos medios, ya que el mantenimiento suele recaer en el propio empleado, sin perjuicio de que posteriormente sea restituido.³⁸

En cuanto al derecho al abono y a la compensación de gastos, esta aparece regulada en el artículo 12 de la Ley 10/2021 recogiendo en su primer apartado que:

“El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.” (Art. 12.1)

En este sentido, cabe destacar que el abono o la compensación de gastos no se refiere a los medios y útiles necesarios para la realización del trabajo, sino más bien a los gastos que deriven, tanto desuso como de su implantación.

Es por esto por lo que, ni los bienes ni su mantenimiento deben de ser incluidos en este artículo, teniendo en cuenta que ya han sido reconocidos en el artículo anterior. Lo que legislador pretende con este precepto es que el trabajador no asuma los gastos corrientes derivados de su actividad simplemente por desempeñar su actividad en su domicilio.

Lo que se entiende con esto es que los gastos a los que se refiere en citado artículo son gastos relacionados con los suministros habituales de la vivienda, como pueden ser el agua, la luz, calefacción, internet...

En cuanto al sujeto responsable de la compensación de dichos gastos no cabe duda de que se refiere a la empresa. Sin embargo, a diferencia de la dotación de medios, los gastos serán en gran medida adelantados por el trabajador, ya que los gastos corrientes para la realización del trabajo no están afectos a la relación laboral, sino que comparten fin con las necesidades de uso doméstico.

Este artículo en su apartado dos dice que: *“Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.” (Art. 12.2)*

³⁸ LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES, Y MANUEL ALEGRE NUENO. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Tirant lo Blanch, 2021. pp. 153-161

Tras hacer la lectura de este apartado es indiscutible que los gastos, sus horarios ya se hayan acordado entre las partes o, más comúnmente, mediante la negociación colectiva, deberán suponer la total compensación, siendo la empresa la responsable de realizarla.³⁹

4.4 Control de la actividad laboral y protección de datos

Existe un tradicional debate entre el derecho fundamental a la intimidad de las personas recogido en el artículo 18 de la Constitución Española y en el ámbito laboral en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores como derecho a la intimidad de los trabajadores, y el derecho de las empresas, a su vez recogido en el artículo 20 del ET, de comprobar el cumplimiento de las obligaciones y deberes de los trabajadores.

En muchas ocasiones estos problemas suceden como consecuencia del uso privado de dispositivos digitales de la empresa, como pueden ser el correo electrónico, el ordenador o el móvil, puestos a disposición del trabajador para que realice el trabajo que le es asignado. Y este tipo de prácticas han ocasionado grandes conflictos debido a la falta de regulación. Esto se ha paliado gracias a la doctrina emanada del TC, jurisprudencia y la doctrina científica que ha contribuido con sus publicaciones a guiar en cierta forma a los tribunales que debían pronunciarse sobre las controversias que se iban presentando.

Al tratarse de derechos fundamentales inespecíficos el trabajador, y aunque pueden tener relación con el ámbito laboral, pertenecen a todo ciudadano independientemente de su condición de trabajador, al que no se le puede exigir que desplace su intimidad al ámbito personal.⁴⁰

A su vez, el ordenamiento laboral permite que el empresario pueda controlar y vigilar la actividad del trabajador, y, en ese caso, el derecho a la intimidad podría resultar disminuido.

³⁹ LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES, Y MANUEL ALEGRE NUENO. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. cit. pp. 165-167

⁴⁰ MORATO GARCÍA, R.M: El control sobre Internet y correo electrónico en la negociación colectiva. Relaciones Laborales, núm. 24, diciembre 2005, pág. 117.

En este sentido, se debería tener en cuenta la ponderación de intereses en el concreto conflicto, que es lo que justifica que, una vez acreditada la necesidad empresarial, el sacrificio de un derecho fundamental sea legítimo.

El reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores no implica que estos operen en el entorno laboral con la misma amplitud que en la esfera personal. En el marco de la relación laboral, estos derechos pueden estar sujetos a ciertos límites, derivados de la coexistencia con otros intereses constitucionales, como el ejercicio del poder de dirección y control del empresario. Esta tensión se materializa, por ejemplo, en la exigencia de usar uniforme o respetar ciertas normas internas de la empresa, medidas que pueden restringir parcialmente derechos, pero que no necesariamente suponen una vulneración.

La doctrina ha señalado que, aunque los derechos fundamentales del trabajador deben tener un peso prioritario, pueden modularse en función de circunstancias concretas, siempre que dicha limitación sea razonable y proporcional. No se trata de una relación simétrica entre las facultades del empleador y los derechos del empleado, sino de una ponderación jurídica que garantice un equilibrio entre ambas partes.

En este sentido, los tribunales han establecido que cualquier medida empresarial que incida en derechos fundamentales debe ajustarse a un test de proporcionalidad: debe ser idónea para el fin perseguido, necesaria por no existir otra alternativa menos lesiva, proporcionada en sus efectos y justificada objetivamente, sin basarse únicamente en razones de conveniencia empresarial.

Dado que no existe una norma específica que regule todas las situaciones posibles, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha ido construyendo criterios orientativos que permiten valorar si una medida concreta resulta legítima o arbitraria.

Sin embargo, la aplicación de estos criterios no es mecánica: cada supuesto debe analizarse en su contexto, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, los derechos en juego y la finalidad de la medida adoptada.

Este debate cobra especial relevancia en el contexto actual del trabajo digital y el uso de tecnologías, donde el control empresarial, a través de dispositivos, plataformas o vigilancia electrónica, puede entrar en conflicto con derechos como la intimidad, la dignidad o la protección de datos. De ahí que no se pueda equiparar directamente el derecho del

empresario a controlar con el derecho fundamental del trabajador a ser respetado: es necesario establecer condiciones objetivas que permitan nivelar esa relación de poder, siempre partiendo del principio de que los derechos fundamentales del trabajador tienen mayor peso específico y requieren una protección reforzada.⁴¹

En coherencia con esta tensión entre el poder de control empresarial y la salvaguarda de la esfera personal, la Unión Europea ha ido configurando un marco normativo y programático que sitúa los derechos fundamentales, en especial la intimidad y la protección de datos, en el centro de la transformación digital. Desde las Declaraciones de Tallin (2017) y Berlín (2020) sobre administración y gobierno digitales, pasando por la “Declaración de Lisboa: democracia digital con propósito”, hasta la hoja de ruta *Itinerario hacia la Década Digital 2030*, las instituciones europeas subrayan que la soberanía digital ha de construirse sobre la dignidad humana, la igualdad y el Estado de Derecho. Este impulso se refleja, a escala interna, en la *Carta de Derechos Digitales* española y en la consolidación del RGPD, la Ley Orgánica 3/2018 y los recientes Reglamentos de Gobernanza y de Datos, todos ellos orientados a equilibrar innovación y competitividad con garantías efectivas frente a la injerencia indebida en la vida privada. De este modo, cualquier práctica empresarial de monitorización o uso de dispositivos digitales debe evaluarse hoy a la luz de este “bloque de constitucionalidad digital”, que impone los principios de proporcionalidad, necesidad y mínima injerencia como condición para la legitimidad de la medida.⁴²

En referencia a las cláusulas tipo a la hora de suscribir un contrato de trabajo, se ha planteado si determinados datos personales del trabajador deberían ser recogidos en el mismo. Con datos personales se refieren al número de teléfono fijo o móvil, el correo electrónico, que podría extenderse a cualquier medio de comunicación de la esfera privada del trabajador.

Y el debate aquí no se encuentra en que el trabajador por propia iniciativa y voluntariamente facilite dichos datos al empresario, sino que sea el empresario, el que lo sean, incluya entre las cláusulas tipo del contrato.

⁴¹ FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER. *Criterios sobre usos de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral: hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*. [1^a edición], Tirant lo Blanch, 2021. Págs. 76- 82

⁴² MOLINA CASTAÑER, ESTHER. “Principios rectores de la protección de datos en el entorno digital.” *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, no. 66, 2024.

El TS ya se pronunció en este sentido en una sentencia⁴³ que precisamente zanjó la cuestión, aplicando la Ley Orgánica 15/1999.

El objeto de la sentencia consiste en determinar la validez de una cláusula tipo que una empresa incluye en los contratos de trabajo y que refiere que “las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a ese contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico... según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contrato”

El TS, basándose en la normativa vidente de aquel momento señala que la doctrina constitucional, «en absoluto niega que voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa, pues ello es algo incuestionable; es más, incluso pudiera resultar deseable, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos.

A lo que exclusivamente nos oponemos es que en el contrato de trabajo se haga constar como específica cláusula/tipo, que el trabajador presta su "voluntario" consentimiento a aportar los referidos datos personales y a que la empresa los utilice en los términos que el contrato relata, siendo así que el trabajador es la parte más débil del contrato y ha de excluirse la posibilidad de que esa debilidad contractual pueda viciar su consentimiento a una previsión negocial referida a un derecho fundamental, y que dadas las circunstancias se trata del momento de acceso a un bien escaso como es el empleo- bien puede entenderse que el consentimiento sobre tal extremo no es por completo libre y voluntario¹⁰⁹ (...), de forma que la ausencia de la menor garantía en orden al consentimiento que requiere el artículo 6.1 LOPD de 1999, determinó precisamente que la sentencia recurrida, y ahora esta Sala, consideren que tal cláusula es nula por atentar contra un derecho fundamental, y que debe excluirse de los contratos de trabajo».

Esta doctrina pasaba a ser según la normativa anterior, puede ser considerada como vigente, porque, aunque según el artículo 6.1.a) RGPD, la licitud se basa en el consentimiento del trabajador, sin embargo, esto no puede servir de base, según las de examinada, porque no existen garantías de la prestación de un consentimiento libre y voluntario del trabajador por estar sujeto a la relación laboral.

⁴³ STS (Sala de lo Social) 21 de septiembre 2015, rec. núm. 259/2015

En cuanto al derecho a la protección de datos personales, este aparece referido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y como derecho fundamental, estableciendo así en el Art. 18.4 de la Constitución Española que la ley deberá limitar el uso de la informática para proteger el honor, la intimidad personal y familiar, y el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos

El derecho a la intimidad, recogido en la CE y el derecho a la protección de datos están conectados entre sí, cuando la intimidad de la persona es afectada por la intromisión de algún dato que el interesado no quiere que trascienda, pero no son lo mismo porque el campo de aplicación del derecho a la protección de datos es mucho más amplio que el del derecho a la intimidad, porque éste extiende sus garantías no solo a la intimidad, sino a toda la esfera de bienes de la personalidad, que puedan verse vulnerados con el uso inadecuado de estos datos.⁴⁴

“El derecho a la intimidad debe ajustarse a las particulares propias del contrato de trabajo, por eso, a la hora de delimitar el ejercicio lícito de este derecho se debe contar con que el empresario está facultado para controlar y vigilar la actividad laboral de sus trabajadores.”
(APARICIO ALDANA, p. 50)

En principio, el empresario no puede realizar acciones de control o de vigilancia que conlleven una vulneración de la intimidad del trabajador. Sin embargo, sí que podría ejercer su poder de dirección, control y vigilancia sobre su vida privada en tanto que esta afecte al funcionamiento de la organización empresarial.

⁴⁴ APARICIO ALDANA, R. K, *El derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico-laborales*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, pág. 49

5 CASO AMAZON

Amazon es una empresa multinacional estadounidense fundada en 1994 por Jeff Bezos. Originalmente era una librería en línea, pero con el tiempo se ha expandido hasta convertirse en una de las mayores plataformas de comercio electrónico a nivel mundial, ofreciendo una amplia variedad de productos.

En este contexto general de transformación del modelo laboral impulsado por la digitalización y el auge del trabajo a distancia, resulta especialmente relevante observar cómo determinadas empresas multinacionales han comenzado a revertir sus políticas de teletrabajo. Uno de los casos más paradigmáticos es el de Amazon, cuya reciente decisión de retomar la presencialidad como sistema prioritario de organización del trabajo ha generado un amplio debate en el ámbito jurídico, organizativo y sindical. Esta medida no solo refleja un cambio de estrategia empresarial, sino que también plantea interrogantes sobre los límites de la flexibilidad laboral, el alcance de la potestad de dirección del empresario y el impacto que este tipo de decisiones puede tener en los derechos y expectativas de los trabajadores.

Andy Jassy, CEO de Amazon, el pasado septiembre de 2024 anunció que había decidido que el personal de Amazon, el cual incluye a más de 1,5 millones de personas en todo el mundo iba a retornar a la oficina a realizar su trabajo, es decir, iban a volver a la forma tradicional el “presencialismo”.

Andy, afirma que dicho cambio ayudará a los empleados a “estar mejor preparados para inventar, colaborar y estar conectados entre sí”. Él quiere que Amazon opere como “el mayor startup del mundo” y para ello se requiere tener pasión por inventar constantemente para los clientes tener un mayor grado de implicación, rapidez en la toma de decisiones, tener un espíritu de sacrificio y austeridad, y es aquí cuando se da cuenta de que, según él, las mejores ideas surgen en reuniones en las que los trabajadores “se quitan el turno de palabra” para poder crear un debate.

De cara a la formación, Andy aboga por eliminar las pantallas debido a que considera que sin ellas los trabajadores se formarían de manera más eficiente

Además de regresar a la oficina 5 días a la semana, la empresa añadió que se iba a implementar una política en sus oficinas de Estados Unidos conocida como *hot desking* o escritorio compartido, en vez de que cada trabajador tenga un escritorio personal.⁴⁵

Tras este anuncio surgieron muchas protestas por parte de la plantilla ya que muchos no estaban de acuerdo con volver a trabajar a la oficina al 100% o incluso a adoptar un modelo híbrido debido a las dificultades de conciliación. Incluso en Alemania, tuvieron que dar marcha atrás, pidiendo los trabajadores de este país solicitar teletrabajo hasta dos días a la semana. También se han visto estas reacciones en redes sociales como que en LinkedIn que muchos de sus trabajadores, en forma de protesta, han mostrado su descontento colgando el letrero #Opentowork en sus perfiles, pero la respuesta del CEO fue que si no están de acuerdo con la medida pueden optar por buscar otros trabajos.

En febrero de 2024 se realizó un estudio basado en datos de teletrabajadores. Este estudio revela que es posible sentirse muy conectados y cercanos a tus compañeros de teletrabajo a pesar de la distancia física.⁴⁶

Los 542 teletrabajadores encuestados con una representación mayoritaria del sector servicios con un porcentaje del 56,4%, y de empresas de gran tamaño del 71,6% desmontaron la idea de que para poder colaborar es necesario estar juntos.

El estudio persigue la idea de que la colaboración en entornos virtuales no está condicionada por la distancia física, sino por la psicológica, es decir, tener el sentimiento de estar cerca.

La paradoja lejos-cerca demostró con desarrolladores de software, siendo incluso estos de países distintos, que pueden llegar a sentirse más conectados que estando en la misma oficina. La clave de esto es está en la calidad de la comunicación remota y la identidad compartida, es decir, la edad, los intereses o aficiones que pueden existir entre los compañeros.

Además, este estudio pone de manifiesto que los teletrabajadores conectados se sienten más felices mejorando así su bienestar emocional. De este estudio se entiende que el foco debería estar en la experiencia del empleado, y no en repetir fórmulas del pasado, como puede ser el

⁴⁵ BBC NEWS MUNDO. “Qué hay detrás de la polémica decisión de Amazon de obligar a sus empleados a volver a la oficina.” BBC, 26 feb. 2024, www.bbc.com/mundo/articles/ceqnxlqrxeo.

⁴⁶ LABRADO-ANTOLÍN, M., RODRÍGUEZ-RUIZ, Ó., AND FERNÁNDEZ-MENÉNDEZ, J. “The Role of Perceived Proximity and Employee Voice in Teleworkers’ Well-Being.” *Evidence-based HRM*, forthcoming, 2024, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2023-0297>.

presencialismo ya que un empleado que se siente feliz es un empleado productivo y comprometido.

Por otro lado, el estudio también analiza el uso de redes sociales internas de la empresa, como por ejemplo Yammer, Oracle, Slack... y su relación entre sentirse conectado.

Estas redes sociales que proliferan en grandes empresas facilitan que los empleados se encuentren y se sigan en las redes, y esto a la luz de los resultados, sí que les hace sentirse conectados. Lo que el dirigente de Amazon cree que sólo se consigue estando físicamente juntos en la oficina parece, otra vez, no aplicarse entre los teletrabajadores del estudio.⁴⁷

Esta medida ha entrado en vigor el día 2 de enero de este mismo año, sin embargo, en determinadas ciudades como Nueva York, Houston o Atlanta se han topado con que los trabajadores no han vuelto a las oficinas debido a que se han topado con el problema de que no tienen espacio suficiente para sus 350.000 empleados, resaltando la escasez de escritorios y el estacionamiento inadecuado.

Algunos empleados en ciertas ciudades siguen trabajando desde casa a la espera de más información sobre cuándo podrán volver a la oficina a tiempo completo. Mientras tanto los empleados que ya han regresado a la oficina han notado la falta de compañeros en la misma ubicación, lo que reduce la eficacia de la colaboración presencial, a lo que tanta importancia daba Andy.

Otro tema importante que tratar son las consecuencias que pueden desarrollarse tras llevar a cabo esta política empresarial:

La primera de las consecuencias a destacar sería que la decisión de imponer el teletrabajo o presencial al ser una medida estricto y podría provocar altas tasas de rotación de perdida de talento. Por otro lado, también generaría rechazo por parte de los empleados que se manifestaría en insatisfacción, resentimiento y arrebatos públicos en redes sociales

La segunda de las consecuencias, ya se ha visto reflejada y es la relativa a los problemas de logística y de espacio. Amazon posee una numerosa plantilla y es por esto que se ha tenido

⁴⁷ Universidad Complutense de Madrid (UCM). “¿Qué hay detrás del rechazo al teletrabajo en Amazon?” *Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI)*, 27 feb. 2024, www.ucm.es/otri/noticias-teletrabajo-amazon-ucm.

que rechazar la implementación completa de esta medida a la espera de encontrar un espacio en el que alojar a todos estos trabajadores. Esto puede causar frustración a los empleados que esperan la aclaración de su fecha de regreso, o a quienes aún trabajar de forma remota. También obligaría a la empresa a ampliar su red de oficinas, lo que podría derivar en nuevas adquisiciones o cambios de su estrategia inmobiliaria.

En tercer lugar, si bien la política está diseñada para fomentar la colaboración, muchos empleados han notado la ausencia de miembros de su equipo. Por esta razón, los empleados que regresen a las oficinas podrían encontrarse con que sus compañeros trabajan a distancia, lo que reduce la eficacia de la colaboración presencial.

Por otro lado, si esta medida se implementa con una planificación y un apoyo adecuados, la política de regreso podría incluso fortalecer la alineación con los principios de liderazgo de Amazon.

Para algunos empleados, el teletrabajo puede generar aislamiento, lo que dificulta la integración con los valores de la empresa o incluso la colaboración eficaz. Gracias a esta medida, la vuelta a la oficina permitiría más interacciones presenciales, cruciales para reforzar estos principios y para solventar los problemas psicosociales, que como ya se ha visto es el mayor de los riesgos del teletrabajo.

Sin embargo, sin el apoyo suficiente y una comunicación clara, la transición de regreso a la oficina puede plantear desafíos y potencialmente generar insatisfacción en los empleados.

Finalmente, cabría destacar que el enfrentarse a tantos desafíos podrían llevar a Amazon a reevaluar su enfoque, por lo que eventualmente podrían adoptar un modelo de trabajo híbrido una vez más, potenciando así este modelo de trabajo que hoy en día es uno de los más utilizados.⁴⁸

⁴⁸ “Amazon retrasa el mandato de regreso a la oficina para algunos empleados.” *Jibble*, 5 de enero de 2025, <https://www.jibble.io/news/amazon-return-to-office-delay>. Consultado el 2 de julio de 2025.

6 CONCLUSIÓN

La evolución del mundo laboral en las últimas décadas ha estado marcada por una creciente digitalización, la transformación de los modelos productivos y, más recientemente, por la experiencia global de la pandemia de COVID-19. En este contexto, el teletrabajo ha emergido como una modalidad que trasciende lo meramente técnico u organizativo: constituye una nueva forma de entender la relación laboral, las dinámicas de poder entre empleador y trabajador, y los propios límites entre lo profesional y lo personal. Lejos de ser una solución coyuntural, el teletrabajo ha demostrado tener potencial estructural y debe, por tanto, ser analizado, regulado y gestionado desde una perspectiva integral.

A lo largo de este trabajo se ha profundizado en los distintos aspectos jurídicos, sociales, económicos y organizativos del teletrabajo, desde su conceptualización hasta su aplicación práctica. Se ha puesto de manifiesto que, si bien existen marcos normativos europeos y nacionales (como el Acuerdo Marco Europeo de 2002 o la Ley 10/2021 en España) que garantizan derechos fundamentales como la voluntariedad, la igualdad de trato, la reversibilidad o la compensación de gastos, su aplicación efectiva aún enfrenta importantes retos. La insuficiencia de convenios colectivos que regulen de forma específica el trabajo a distancia, las dificultades en la prevención de riesgos laborales en entornos no controlados por la empresa, la falta de criterios uniformes para el teletrabajo transfronterizo o la ausencia de un marco específico para figuras emergentes como los nómadas digitales son algunas de las principales carencias detectadas.

Asimismo, este análisis ha puesto de relieve los profundos beneficios que puede ofrecer el teletrabajo: una mayor conciliación de la vida laboral y personal, reducción de los desplazamientos y su consiguiente impacto ambiental, mejora del acceso al empleo para personas con dificultades de movilidad o residentes en zonas rurales, e incluso una mayor satisfacción y productividad laboral cuando se aplica de forma adecuada. Estos beneficios, sin embargo, pueden verse neutralizados o revertidos si el teletrabajo se gestiona sin perspectiva de derechos, sin diálogo social o sin una adecuada planificación.

En este sentido, se ha observado cómo algunas grandes empresas, como Amazon, han optado recientemente por revertir políticas de trabajo a distancia e imponer un retorno a la presencialidad total o parcial, lo que ha generado tensiones internas, pérdida de talento y

problemas logísticos. Estos casos ilustran la necesidad de entender que el éxito del teletrabajo no reside únicamente en el lugar físico desde el que se trabaja, sino en la calidad de la organización del trabajo, en la comunicación interna, en la confianza mutua y en la capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Por todo ello, una de las conclusiones más claras que se extrae de este estudio es la conveniencia de avanzar hacia modelos híbridos o flexibles de organización del trabajo, también conocidos como smart working. Esta modalidad, que combina días de trabajo presencial con días de trabajo a distancia, representa un equilibrio razonable entre los beneficios del teletrabajo y las ventajas del contacto directo. El modelo híbrido permite aprovechar la autonomía, la conciliación y la eficiencia que ofrece el trabajo remoto, al tiempo que mantiene el vínculo humano, la colaboración espontánea y el sentimiento de pertenencia que favorece el trabajo en la oficina.

No obstante, para que este modelo resulte viable y no se traduzca en una carga añadida para los trabajadores, es imprescindible establecer condiciones claras y equitativas: acuerdos bien definidos, respeto al derecho a la desconexión digital, dotación de medios y soporte técnico adecuados, mecanismos de seguimiento respetuosos con la privacidad y, sobre todo, un enfoque organizativo que anteponga la salud, el bienestar y la corresponsabilidad. Además, se requiere una implicación real de los convenios colectivos, que deben dejar de tratar el teletrabajo como una excepción y comenzar a abordarlo como una realidad estructural que requiere regulación sectorial, especialmente en cuestiones como la jornada, la formación, los derechos colectivos o la compensación económica.

Asimismo, este trabajo ha subrayado la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de teletrabajo. Aunque esta modalidad puede facilitar la conciliación, también puede reforzar estereotipos tradicionales si no se gestionan con enfoque corresponsable. De ahí la importancia de medidas como el Plan Corresponsables, que promuevan una distribución equitativa de las tareas de cuidados y fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por último, debe señalarse que el teletrabajo plantea desafíos significativos en materia de salud laboral y bienestar emocional. Los riesgos psicosociales como el aislamiento, la sobrecarga digital, el tecnoestrés o el burnout no pueden ignorarse, y requieren estrategias preventivas específicas y adecuadas evaluaciones de riesgos. La salud de los trabajadores no

debe ser una variable de ajuste en la transformación digital del trabajo, sino una prioridad que atraviese toda política laboral.

En definitiva, el teletrabajo y sus modalidades asociadas no deben entenderse como una amenaza o una moda pasajera, sino como una oportunidad para repensar el modelo productivo, humanizar las relaciones laborales y construir una economía más sostenible, inclusiva y resiliente. Para lograrlo, es necesario avanzar hacia un enfoque equilibrado, regulado y dialogado, que combine la flexibilidad con la seguridad jurídica, y que sitúe en el centro a las personas trabajadoras, sus derechos y su bienestar. Solo así será posible garantizar que el futuro del trabajo no sea una regresión, sino un avance real hacia un empleo más digno, adaptado a los desafíos del presente y del futuro.

7 BIBLIOGRAFÍA

AAVV. Teletrabajo: Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. Aranzadi, 2021

APARICIO ALDANA, R. K. El derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico-laborales. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. "Teletrabajo." En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28–29 mayo 1999. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, N.º 28, Fundación Ramón Areces, 2000, pp. 761–872.

EXTREMERA MÉNDEZ, FRANCISCO MANUEL. "El novedoso Acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo habitual: problemas de ley aplicable de Seguridad Social." CEFGestión: Revista de actualización empresarial, no. 305, 2024.

FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER. Criterios sobre usos de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral: hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador. [1a edición], Tirant lo Blanch, 2021.

JURADO SEGOVIA, ÁNGEL, AND JAVIER THIBAULT ARANDA. "El teletrabajo: Una forma emergente de prestación laboral." Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, no. 72, 2003.

LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES, Y MANUEL ALEGRE NUENO. El trabajo a distancia en el RDL 28/2020. Tirant lo Blanch, 2021.

LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES. "El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019." Trabajo y Derecho: Revista de actualidad y relaciones laborales, no. 63, 2019.

MARTÍN MUÑOZ, M.ª ROSA. "El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional." *Revista Española de Derecho del Trabajo*, no. 239, feb. 2021, pp. 33–64. Aranzadi.

MARTINEZ BARROSO, M.R., "Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, análisis y propuestas de reforma", Estudios Financieros: Revista de trabajo y Seguridad Social, núm. 273, 2005, págs. 71-144 (116-122).

MARTÍNEZ LÓPEZ, FRANCISCO J. Teletrabajo. Universidad de Huelva, 2023.

MOLERO MARAÑÓN, M.L: “los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI” Revista del Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, mujer, en el futuro del trabajo, número extraordinario, 2019.

MOLINA CASTAÑER, ESTHER. “Principios rectores de la protección de datos en el entorno digital.” *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, no. 66, 2024.

MONTESDEOCA SUÁREZ, ARTURO. La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo. [1a edición], Tirant lo Blanch, 2024.

MORATO GARCÍA, R.M: El control sobre Internet y correo electrónico en la negociación colectiva. Relaciones Laborales, núm. 24, diciembre 2005, pág. 117.

NIETO ROJAS, P: Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa”, en la discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo / coord. por Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano, 2020.

RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M y CALVO GALLEGOS, F.J, “Los derechos digitales de los trabajadores a distancia”, Revista de Derecho de Relaciones Laborales (2020)

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Y TOMÁS SALA FRANCO. El teletrabajo /. [1a edición]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020.

VIDA FERNÁNDEZ, R., & DURÁN BERNARDINO, M. Teletrabajo y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Clave de Género. 1^a ed., Dykinson, S.l., 2022.

CITAS DE INTERNET- PÁGINAS WEB

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2020, Madrid). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19) <<https://www.ine.es/ss/>> [Accedido el 3 abr. 2025].

ATURNOS. “Modelos de trabajo flexibles: una visión integral hacia el futuro laboral.” Blog de aTurnos, 18 marzo 2025, blog.aturnos.com/2025/03/modelos-de-trabajo-flexibles-una-vision-integral-hacia-el-futuro-laboral/. Accedido el 23 junio 2025.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). “Solo un 4% de los convenios colectivos refleja el teletrabajo: solo 376.000 personas tienen convenios que regulen el teletrabajo.” UGT Comunicaciones, 25 mayo 2023, www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/solo-un-4-de-los-convenios-colectivos-refleja-el-teletrabajo-solo-376-000-personas-tienen-convenios-que-regulen-el-teletrabajo/. Accedido el 23 junio 2025.

UNIR. “Flexibilidad laboral: qué es, beneficios y ejemplos.” Revista UNIR, 20 nov. 2023, www.unir.net/revista/empresa/flexibilidad-laboral/. Accedido el 23 junio 2025.

UNIR. “Los riesgos laborales en el teletrabajo: ¿cómo prevenirlos?” Revista UNIR, 11 mayo 2021, www.unir.net/revista/ingenieria/riesgos-laborales-teletrabajo/. Accedido el 25 junio 2025.

MINISTERIO DE IGUALDAD. Resolución de 4 de marzo de 2024, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, en el marco del Plan Corresponsables. 2024. www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/BOE-Resolucion-PC-2024.pdf. Accedido el 25 junio 2025.

BBC NEWS MUNDO. “Qué hay detrás de la polémica decisión de Amazon de obligar a sus empleados a volver a la oficina.” BBC, 26 feb. 2024, www.bbc.com/mundo/articles/ceqnxlqrxjeo. Accedido el 27 junio 2025.

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM). “¿Qué hay detrás del rechazo al teletrabajo en Amazon?” Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), 27 feb. 2024, www.ucm.es/otri/noticias-teletrabajo-amazon-ucm. Accedido el 27 junio 2025.

LABRADO-ANTOLÍN, M., RODRÍGUEZ-RUIZ, Ó., AND FERNÁNDEZ-MENÉNDEZ, J. *“The Role of Perceived Proximity and Employee Voice in Teleworkers’ Well-Being.”* Evidence-based HRM, forthcoming, 2024. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2023-0297>. Accedido el 27 de junio

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Ocupados por ramas de actividad, tipo de ocupación, situación profesional y tipo de puesto laboral [recurso electrónico]. Instituto Nacional de Estadística (INE). 1^a edición. Madrid: INE, 2020. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888 Accedido el 27 de junio de 2025

COMISIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL. Acuerdo Marco sobre la Aplicación del Artículo 16.1 del Reglamento (CE) nº 883/2004 en Casos de Teletrabajo Transfronterizo Habitual. Accedido el 1 julio 2023, www.socialsecuritycoordination.eu.

“Amazon retrasa el mandato de regreso a la oficina para algunos empleados.” *Jibble*, 5 de enero de 2025, <https://www.jibble.io/news/amazon-return-to-office-delay>. Accedido el 2 de julio de 2025

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización [recurso en línea]. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2^a ed. Madrid: INSST, 2021. 142 p. (NTP – Guías técnicas). <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+Pantallas+Visualizacion/>. Accedido el 2 de julio de 2025

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL). Sentencia de 21 de septiembre de 2015, recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 259/2015. CENDOJ: 28079140012015100653.

NORMATIVA

LEY 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, 10 jul. 2021.

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, 10 nov. 1995. Art. 4.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Art. 34.8.

REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Boletín Oficial del Estado, no. 97, 23 de abril 1997, pp. 11526–11530.

REAL DECRETO-LEY 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Boletín Oficial del Estado, no. 164, 10 julio 2021, (164), 83574–83595.