



TRABAJO FIN DE GRADO
EL TELETRABAJO EN ESPAÑA SITUACIÓN TRAS TRES
AÑOS DE REGULACIÓN NORMATIVA

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE ELCHE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2023/2024

AUTORA: CLAUDIA XIMENA ABADÍA BETANCOURT

TUTORA: ROSARIO CARMONA PAREDES

¡AGRADECIMIENTOS!

A lo largo de este camino, que culmina con la realización de mi Trabajo de Fin de Grado, deseo expresar mi más profunda gratitud a todas las personas e instituciones que han sido fundamentales en la consecución de este logro.

En primer lugar, mi agradecimiento eterno a Dios, por tantas bendiciones; a mi madre y hermanos, por estar siempre presentes y brindarme ánimo en los momentos más difíciles; a mis hijos Jimena y Alejandro, quienes, con su alegría, paciencia y apoyo constante, se convirtieron en mi mayor motivación para no rendirme. Cada uno, con sus aportes particulares, ha contribuido enormemente a que hoy alcance esta meta. A mi esposo, por su comprensión, amor incondicional y por ser un pilar fundamental en este proceso, caminando a mi lado en cada etapa.

Extiendo mi agradecimiento a mis amigas y amigos, quienes, con sus palabras de aliento, sus ideas y su tiempo, enriquecieron mi camino académico y personal. Sus gestos de apoyo y compañía hicieron este recorrido mucho más llevadero, y cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en este proceso.

De manera especial, agradezco a mi tutora, Rosario Carmona Paredes, por su infinita paciencia, su orientación precisa y su comprensión frente a mis circunstancias personales y académicas. Su acompañamiento constante y cercano no solo me permitió culminar este trabajo, sino que lo convirtió en una experiencia de aprendizaje y crecimiento invaluable. Su capacidad para adaptar su dirección a mis necesidades fue clave para superar los retos y convertirlos en oportunidades.

A las profesoras y profesores que me formaron a lo largo de la carrera, mi reconocimiento y gratitud. Gracias por su trato cercano, su apoyo constante y por confiar en mi capacidad, animándome siempre a superar los desafíos. Han sido guías fundamentales para que hoy pueda alcanzar este sueño.

Asimismo, quiero destacar mi agradecimiento a la Universidad Miguel Hernández. Llegué a España hace 24 años pensando que mi sueño de ser profesional quedaría en Colombia. Sin embargo, esta universidad me ofreció la oportunidad de retomarlo y hacerlo realidad. Su entorno, lleno de posibilidades y de personas maravillosas, ha sido clave para mi crecimiento académico y personal. Gracias por abrirme sus puertas y por ser el espacio donde mi meta se hizo tangible.

Finalmente, pero no menos importante, quiero agradecer al personal de reprografía, conserjes, personal de limpieza y al equipo del CEGECA del edificio La Galia. Su colaboración, su disposición y su trabajo diario contribuyeron enormemente a que pudiera culminar esta etapa de mi vida. Son el corazón silencioso de la universidad, y su esfuerzo es profundamente valorado.

Este logro no es solo mío; es el reflejo del esfuerzo colectivo, del apoyo incondicional y de la confianza que tantas personas depositaron en mí. Gracias por creer en mí y por ser parte esencial de este camino que hoy celebro con tanta alegría y gratitud.





“Comprométete con la noble lucha por los derechos humanos. Harás una mejor persona de ti mismo, una gran nación de tu país y un mejor mundo para vivir”

Martin Luther King

ÍNDICE

Contenido

TRABAJO FIN DE GRADO.....	1
<i>EL TELETRABAJO EN ESPAÑA SITUACIÓN TRAS TRES AÑOS DE REGULACIÓN NORMATIVA</i>	1
ÍNDICE	5
ABREVIATURAS.....	6
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	10
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
2.REVISIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO A DISTANCIA	11
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO DEL TELETRABAJO	14
1.CONCEPTO DE TELETRABAJO	14
2.HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO	15
3.TIPOLOGÍA, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	22
3.1. BENEFICIOS Y DESAFÍOS DEL TELETRABAJO	24
4. AFECTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	28
4.1 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	32
4.2 RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO	35
CAPÍTULO III.....	37
TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN: ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS FUTURAS	37
1.INTERACCIÓN ENTRE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	37
2.TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN FAMILIAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	39
3.PERSPECTIVAS FUTURAS DEL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN.....	45
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
WEBGRAFÍA.....	50
JURISPRUDENCIA	51

ABREVIATURAS

AMET	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
ATD	Acuerdo del Trabajo a Distancia
ART	Artículo
DIE	Distintivo de Igualdad en la Empresa
ET	Estatuto de los Trabajadores
HTML	Lenguaje de Marcas de Hipertexto
INE	Instituto Nacional de Estadística
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONTSI	Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RD	Real Decreto
TIC	Tecnología de la Información y las Comunicaciones
TFG	Trabajo Fin de Grado
UE	Unión Europea

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar la problemática del teletrabajo y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar, desde una perspectiva que busca aclarar las dificultades que enfrentan tanto los trabajadores como los empresarios.

En un entorno cada vez más flexible, el teletrabajo plantea retos significativos para equilibrar las demandas profesionales y personales, generando nuevas complejidades en la gestión del tiempo y las responsabilidades. Este trabajo se enfoca en la experiencia de quienes viven esta situación a diario, pues son los verdaderos conocedores de las contingencias y dificultades que surgen en la práctica. A través de este análisis, se pretende ofrecer una comprensión más clara de los desafíos y posibles soluciones para garantizar una conciliación efectiva y equilibrada.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, Conciliación, Flexible, Equilibrio



INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia o trabajo remoto, se define como una modalidad laboral que permite a las personas trabajadoras realizar sus tareas fuera de las instalaciones físicas de la empresa, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Esta forma de trabajo no solo promueve la flexibilidad y la conciliación entre la vida laboral y personal, sino que también puede contribuir a la reducción de costos operativos y a un aumento en la productividad de los trabajadores.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo general analizar la regulación del teletrabajo en España y su impacto en las relaciones laborales desde un enfoque jurídico, considerando las transformaciones que ha experimentado esta modalidad laboral en el contexto postpandemia. Para alcanzar este objetivo, se estudiará la normativa aplicable al teletrabajo tanto antes como después de la pandemia, realizando un análisis de las disposiciones legales que regulaban esta modalidad laboral en España previamente a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Este análisis incluirá las modificaciones introducidas posteriormente por el Real Decreto-ley 28/2020, a fin de identificar las diferencias y continuidades en la regulación del teletrabajo.

Asimismo, se analizarán las ventajas y desafíos que plantea el teletrabajo en el ámbito del derecho laboral. En este sentido, se evaluarán las oportunidades que ofrece, como la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y personal, al tiempo que se abordarán los retos que presenta, tales como la desconexión digital y el riesgo de aislamiento laboral, desde una perspectiva jurídica.

A continuación, se examinarán los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, realizando un estudio de las disposiciones establecidas en la normativa vigente para ambos grupos. Este análisis se enfocará especialmente en la igualdad de trato, la protección de datos y la salud laboral en el contexto del teletrabajo, con el fin de ofrecer una visión integral sobre las implicaciones legales de esta modalidad.

En un mundo laboral en constante transformación, el teletrabajo ha emergido como una modalidad que ha revolucionado la forma en que se llevan a cabo las actividades profesionales.

La reciente crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 ha acelerado esta tendencia, obligando a organizaciones y trabajadores a adaptarse a un entorno en el que la flexibilidad y la tecnología se han vuelto esenciales. La elección de este tema para el Trabajo de Fin de Grado radica en la necesidad de explorar las implicaciones jurídicas del teletrabajo, así como su regulación en el contexto español, a fin de comprender cómo esta modalidad laboral puede ser gestionada de manera efectiva y equitativa.

La relevancia del teletrabajo se hace evidente no solo en su capacidad para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, sino también en los desafíos que presenta para la protección de los derechos laborales. A pesar de la promulgación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia, que establece un marco normativo para el trabajo a distancia, persisten interrogantes sobre su implementación y los efectos que esta modalidad tiene en las relaciones laborales.

Finalmente se recoge en este documento las conclusiones obtenidas mediante escritos jurídicos como la norma y demás referencias bibliográficas.



CAPÍTULO I

1.Planteamiento del problema

En la actualidad, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral esencial en el contexto económico y social de España, especialmente tras la crisis provocada por la pandemia del COVID-19. A pesar de su creciente importancia, la regulación del teletrabajo presenta diversos desafíos que requieren una atención específica desde el ámbito jurídico. La promulgación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, del Trabajo a Distancia, ha introducido un marco normativo que busca abordar estas cuestiones; sin embargo, persisten importantes interrogantes sobre su aplicación práctica y eficacia ¹.

Uno de los principales problemas radica en la posible desconexión entre la normativa vigente y la realidad del teletrabajo, pero este tema lo trataremos con más profundidad cuando entremos a analizar la norma vigente del teletrabajo. Aunque la ley establece derechos y obligaciones tanto para personal como para empresas. La implementación efectiva de estas disposiciones a menudo se ve obstaculizada por la falta de claridad en aspectos como la desconexión digital y la protección de datos personales. Además, existe la preocupación de que la flexibilidad inherente al teletrabajo pueda dar lugar a situaciones de vulnerabilidad para el personal si no se establece un equilibrio adecuado entre la flexibilidad laboral y la protección de derechos.

Este escenario plantea la necesidad de un análisis crítico y detallado sobre la regulación del teletrabajo en España, con el fin de identificar las lagunas existentes y proponer soluciones que aseguren una adecuada protección de los derechos laborales en este nuevo entorno laboral.

Desde el punto de vista jurídico, la justificación de este estudio radica en la necesidad de examinar la normativa actual que regula el teletrabajo en España, así como las implicaciones legales que surgen de su implementación. En este contexto, la Ley 10/2021, que establece el marco del trabajo a distancia, representa un avance significativo al introducir principios esenciales que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores que operan en esta modalidad. Dada la relevancia que ha adquirido el teletrabajo, se torna imprescindible analizar

¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es>

cómo esta ley ha influido en la adaptación de las condiciones laborales y en la regulación de aspectos clave como la desconexión digital, la igualdad de trato y la protección de datos.

Al centrarme en esta ley, se hace evidente que su promulgación responde a la creciente necesidad de un marco normativo claro que regule el teletrabajo, especialmente en un entorno donde los derechos laborales pueden verse amenazados por la falta de regulación específica. La revisión de la normativa aplicable permitirá comprender cómo se han abordado estas cuestiones fundamentales y cómo, a su vez, se puede contribuir al desarrollo de un sistema jurídico que proteja adecuadamente los derechos de los trabajadores en un contexto de constante evolución.

2. Revisión normativa del trabajo a distancia

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, publicado el 10 de julio (en adelante Ley 10/2021) constituye un avance significativo en la regulación del teletrabajo en España. Esta ley surge en un contexto donde el teletrabajo ha adquirido una relevancia sin precedentes, especialmente tras la pandemia del COVID-19, y se enmarca en la evolución del marco normativo que ha guiado las relaciones laborales en el país. Desde su introducción a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, el teletrabajo ha pasado de ser una práctica excepcional para convertirse en una modalidad laboral reconocida y regulada ².

El Real Decreto-ley 28/2020 marcó un hito al establecer por primera vez un marco específico para el teletrabajo en España, reconociendo la necesidad de regular una modalidad laboral que, si bien ya existía, no contaba con una regulación clara. Este decreto se centró en establecer derechos y obligaciones generales, proporcionando una base para la posterior Ley 10/2021. Puntos clave que introduce la Ley 10/2021:

- Introducción del contrato a distancia: establece en su artículo 8 que el contrato de trabajo a distancia debe ser formalizado por escrito y debe contener una serie de elementos esenciales. Entre ellos, se incluye la descripción de las funciones a realizar, el lugar de trabajo, la duración de la jornada y los mecanismos para el registro de la

² Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es>

jornada. Esta formalización es crucial, ya que garantiza la transparencia y el entendimiento mutuo entre las partes, lo que resulta fundamental en una modalidad laboral donde la comunicación y la claridad son clave.

- Vacaciones, la ley establece en su artículo 23 que los trabajadores a distancia tienen derecho a disfrutar de períodos vacacionales en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales. Esta disposición es fundamental para garantizar que la conciliación de la vida laboral y personal se respete en todas las modalidades de trabajo, promoviendo así el bienestar del trabajador (Ley 10/2021, art. 23).
- Horas extraordinarias, el artículo 10 de la Ley 10/2021 establece que estas deben ser compensadas de acuerdo con lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, cualquier hora trabajada que supere la jornada ordinaria deberá ser remunerada o compensada en tiempo de descanso, asegurando así que no se vulneren los derechos laborales del trabajador (Estatuto de los Trabajadores, art. 35).
- La regulación del tiempo in itinere es otro aspecto que la ley aborda de manera clara. Según el artículo 7, dado que el trabajo a distancia se realiza principalmente desde el hogar o un lugar acordado, el tiempo de desplazamiento hacia el lugar de trabajo no es aplicable en este contexto. No obstante, es importante que en el contrato de trabajo se aclare cómo se gestionarán los desplazamientos en caso de que el trabajador deba asistir a la oficina o a reuniones presenciales (Ley 10/2021, art. 7).
- Horario de nocturnidad, la Ley 10/2021, en su artículo 11, no introduce cambios significativos en comparación con el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica que los trabajadores a distancia que realicen sus funciones en horario nocturno tienen derecho a las compensaciones y consideraciones establecidas en la normativa general, lo que asegura que se mantengan los derechos de los trabajadores independientemente de la modalidad de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 36).

En relación con los accidentes laborales, la ley reconoce en su artículo 14 que los trabajadores a distancia están protegidos por la legislación sobre prevención de riesgos laborales, (legislación que trataré con más detenimiento en otro apartado). Esto implica que cualquier accidente ocurrido en el desarrollo de su actividad laboral puede ser considerado un accidente laboral, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la normativa vigente (Ley 10/2021, art. 14).

Por último, en lo que respecta a los contratos de formación (formación y aprendizaje), la Ley 10/2021 permite que estos se lleven a cabo bajo la modalidad de trabajo a distancia, siempre que se respeten los derechos de formación y supervisión del trabajador. Esta inclusión es relevante, ya que demuestra un enfoque inclusivo hacia la formación profesional en el ámbito del teletrabajo, garantizando que los nuevos trabajadores puedan beneficiarse de esta modalidad sin detrimento de sus derechos (Ley 10/2021, art. 5).

Cabe también destacar y señalar que la Ley 10/2021 establece una clara diferenciación entre **teletrabajo** y **trabajo a distancia**. El trabajo a distancia se define en su artículo 1 como cualquier modalidad que permita al trabajador desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones del empleador, mientras que el teletrabajo se refiere específicamente a la realización de tareas mediante tecnologías de la información. Esta distinción es crucial para abordar de manera específica las características y necesidades de cada modalidad laboral, facilitando así una regulación más adecuada (Ley 10/2021, art. 1)

Concluyendo este apartado, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia representa un marco normativo robusto que busca garantizar los derechos de los trabajadores en un contexto de teletrabajo en expansión. A través de la regulación de aspectos como la jornada laboral, el registro de horas, las vacaciones y la diferenciación entre teletrabajo y trabajo a distancia, la ley proporciona las herramientas necesarias para promover un entorno laboral equitativo y justo. Esta evolución normativa no solo refleja un cambio en la percepción del teletrabajo, sino que también responde a la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades del mundo laboral, asegurando que los derechos de todos los trabajadores sean protegidos de manera efectiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DEL TELETRABAJO

1. Concepto de teletrabajo

Cuando tratamos de trabajo a distancia nos referimos al trabajo realizado fuera de las organizaciones y centros habituales, sin embargo, el teletrabajo como se ha regulado exige la utilización de nuevas tecnologías para la prestación de servicios y trabajadores cualificados para desempeñar sus funciones con eficiencia.

La definición diferenciando con trabajo a distancia la encontremos actualmente en el artículo 2 de la Ley 10/2021³.

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

En cuanto al teletrabajo, no tenemos que tratar únicamente del lugar físico, sino, de los medios tecnológicos que la empresa debe proporcionar para que la trabajadora y el trabajador lleve a cabo la prestación laboral.

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

Esta definición ⁴ “Forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.”

La Ley 10/2021 establece diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia, en primer lugar, el teletrabajo se refiere a una modalidad específica de trabajo que se realiza de manera habitual desde un lugar distinto al centro de trabajo, utilizando principalmente tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta forma de trabajo no solo implica el uso de dispositivos tecnológicos, sino que también se caracteriza por una organización laboral que permite al trabajador desempeñar sus funciones sin necesidad de desplazarse físicamente a las

³ Disponible en: BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

⁴ Eurolex, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

instalaciones de la empresa. Por lo tanto, el teletrabajo debe entenderse como una opción que el empleador y el trabajador acuerdan de manera explícita en el contrato laboral.

Por otro lado, el trabajo a distancia es un concepto más amplio que abarca todas las formas de trabajo que se llevan a cabo fuera del establecimiento del empleador, independientemente de la frecuencia con que se realicen. Esto incluye tanto el teletrabajo habitual como el trabajo ocasional que se puede realizar desde el hogar o cualquier otro lugar. Así, el trabajo a distancia puede incluir situaciones en las que un empleado, por ejemplo, realice tareas de manera esporádica desde su hogar, sin que esto constituya una relación de teletrabajo habitual.

En conclusión, aunque el teletrabajo y el trabajo a distancia comparten similitudes en su ejecución, la principal diferencia radica en la regularidad y el marco contractual que los define. Mientras que el teletrabajo implica un acuerdo específico y habitual para realizar tareas a distancia, el trabajo a distancia es un concepto más amplio que abarca cualquier actividad laboral realizada fuera del lugar de trabajo establecido, sin necesariamente requerir un acuerdo formal.

El trabajo de manera presencial ha sido hasta ahora, y sigue siendo, el más común en la mayoría de las empresas, dado que los sectores más predominantes en España son el sector servicios (69,5%), la industria (12,5%) y el sector de la construcción (6,2%), todos difícilmente compatibles con el trabajo a distancia. Todos conocemos que el trabajo presencial consiste en la prestación laboral que se realiza en el espacio elegido, en este caso, por la empresa, con los medios que éste proporciona y bajo la supervisión directa de la empresa.

Finalmente, la Ley define también el trabajo presencial como:

c) “trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo un lugar determinado por la empresa.

2. Historia y evolución del teletrabajo

Para abordar el tema del teletrabajo, es fundamental entender sus antecedentes históricos y reconocer los eventos que han contribuido a su expansión tanto geográfica como económica y demás repercusiones.

En 1973 se produce una escasez de combustible en Estados Unidos ⁵, debido a que los países árabes imponen un embargo de petróleo a este país por apoyar a Israel en el conflicto bélico llamado “Guerra de Yom Kipur”. Como respuesta a esta crisis el ingeniero JACK NILLES ⁶, afirmó que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” ⁷. Aprovecha para introducir el concepto de teletrabajo: “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información... la posibilidad de enviar el trabajo a la trabajadora, al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

SHIFT FRANK⁸ explicó que el mayor porcentaje del consumo de gasolina, congestión de tráfico, contaminación del aire y fuente de estrés en los Estados Unidos, se debía a que millones de norteamericanos se trasladaban a su trabajo diariamente. Para aliviar significativamente el problema, propuso que un 10% de las trabajadoras, los trabajadores hicieran uso de computadoras portátiles y terminales conectados a la red telefónica desde sus casas. La tecnología de entonces y los servicios de telecomunicaciones eran muy costosos, motivo por el cual el teletrabajo no llegó a masificarse. El acceso a Internet se realizaba, a través, de conexión por línea conmutada (dial-up), con una navegación muy lenta.

En la década de 1980, International Business Machines (IBM), sería la empresa pionera del teletrabajo y para ello, colocó terminales en los hogares de varios empleados. Una década después, se produjo la expansión de Internet, la telefonía móvil, los ordenadores personales y se redujeron los costes informáticos; “el número de teletrabajadores aumenta, pero no en la cantidad que los optimistas presagiaban”.

En enero de 1994⁹, la ciudad de San Francisco se vio afectada por un terremoto, destruyendo un considerable número de vías de comunicación, lo que imposibilitó el tránsito de los empleados hacia las empresas. Las autoridades exhortaron a adoptar el teletrabajo,

⁵ En este sentido se manifiesta Padilla al afirmar que la idea inicial del teletrabajo que surge al buscarse soluciones para reducir la contaminación procedente de la congestión del tráfico en el Estado de California. PADILLA MELÉNDEZ, Antonio. Teletrabajo: dirección y organización. Ed. Rama. Madrid. 1998, p.25.

⁶ NILLES, Jack. The Telecommunications-transportation tradeoff. California, Jada Internacional, 1973, p. 16.

⁷ El libro Blanco del teletrabajo en España. Del Trabajo al domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto. Fundación Más familia, Madrid, 2012, p.17. Disponible en: <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

⁸ (2 de September de 1979). Working at Home Can Save Gasoline. The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

⁹ BELZUNEGUI ERASO, Ángel., MARTIN ARTILES, Antonio (Dir), “Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo”, Universitat Rovira i Virgili, 2001, p. 62. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/5108>

beneficiando con dispensas arancelarias a aquellas entidades que tuvieran un 25% de personal teletrabajador.

Después en 1997 apareció la conexión a internet de banda ancha, produciendo un salto tecnológico que incrementó considerablemente la velocidad de transmisión y recepción de datos y acrecentó la capacidad de las personas para teletrabajar.

En la primera década del siglo XXI, el atentado a las Torres Gemelas hizo pensar a las empresas en los riesgos de ubicar en un solo lugar sus oficinas principales, ya que muchas de las empresas que tenían sus sedes administrativas en dicho Centro, desaparecieron en su totalidad en el ataque, mientras que, otras como American Express invirtieron en infraestructura tecnológica que establecieron en los domicilios del personal para que pudieran dedicarse a teletrabajar. “Los desastres han impulsado por diferentes motivos la práctica del teletrabajo” BOIAROV CRISTINA Y POLISZUK SONIA.

Pasado unos años, en 2008, el incremento súbito en los precios del combustible impulsó a empresas y personal a estudiar el teletrabajo como alternativa para reducir el coste de trasladarse hasta el centro de producción.

Según el informe del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2019, solo un 4,3% de los trabajadores españoles realizaban su actividad laboral de forma regular a distancia. Esta cifra, aunque reflejaba un leve incremento con respecto a años anteriores, seguía siendo muy baja en comparación con otros países europeos.

Las principales barreras para la adopción del teletrabajo en España incluían una cultura empresarial arraigada en el trabajo presencial, la falta de infraestructuras tecnológicas adecuadas y la ausencia de una normativa clara que regulase esta modalidad. Sin embargo, algunos sectores, como la tecnología y la consultoría, ya empezaban a experimentar con el teletrabajo, impulsando una transformación gradual en las dinámicas laborales.

La pandemia aceleró una transformación que ya se había iniciado tímidamente en años anteriores. Antes de 2020, el teletrabajo en España era una práctica minoritaria, pero la crisis sanitaria impulsó una rápida adopción en casi todos los sectores, que tuvieron que adaptarse a las restricciones sanitarias y garantizar la continuidad de sus operaciones. Esta rápida transición marcó un punto de inflexión en la percepción y práctica del teletrabajo en España, estableciendo las bases para un cambio más estructural en el futuro laboral del país.

Los sectores más afectados por la baja adopción del teletrabajo incluían la hostelería, la construcción y otros servicios que requerían presencia física. En contraste, sectores como la tecnología ¹⁰, la comunicación y la consultoría comenzaban a experimentar un uso más frecuente del teletrabajo, principalmente debido a la naturaleza de sus actividades, que permitían una mayor flexibilidad.

A pesar de las limitaciones, existieron diversas iniciativas y políticas que promovieron el teletrabajo en España antes de la pandemia. Algunas de estas incluyen:

1. **Normativas y Acuerdos:** Aunque no existía una regulación específica para el teletrabajo, algunos convenios colectivos comenzaron a incluir cláusulas que permitían esta modalidad, especialmente en sectores como el tecnológico y el financiero. Estos acuerdos buscaban fomentar la flexibilidad laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
2. **Iniciativas Empresariales:** Varias empresas, especialmente las del sector tecnológico, empezaron a implementar políticas de trabajo a distancia como parte de su estrategia de recursos humanos. Empresas como Telefónica y Accenture fueron pioneras en adoptar modelos de teletrabajo, lo que incentivó a otras organizaciones a explorar esta opción.
3. **Proyectos Piloto:** Se llevaron a cabo proyectos piloto en distintas comunidades autónomas y sectores, con el fin de evaluar la viabilidad del teletrabajo. Estos proyectos buscaban identificar las mejores prácticas y adaptar el entorno laboral a esta modalidad.
4. **Promoción de la Conciliación:** Organismos como el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo comenzaron a promover la conciliación laboral y familiar, impulsando el teletrabajo como una herramienta clave para lograr este objetivo.

A pesar de estos esfuerzos, la cultura laboral en España seguía arraigada en la presencialidad, lo que limitaba la expansión del teletrabajo. Sin embargo, las bases para su

¹⁰ ONTSI. (2019). “Teletrabajo y su desarrollo en España”.

“Las empresas del sector tecnológico son las que más han adoptado el teletrabajo, liderando un cambio gradual en el entorno laboral” (ONTSI, 2019). Disponible en ONTSI.

adopción estaban sentadas, y la pandemia de Covid-19 impulsaría un cambio radical en la forma en que se entendía y practicaba el trabajo.

La llegada de la pandemia de Covid-19 en marzo de 2020 marcó un hito crucial en la evolución del teletrabajo en España. Las medidas de confinamiento y las restricciones impuestas para contener la propagación del virus llevaron a muchas empresas a adoptar el teletrabajo como una solución urgente y necesaria.

Empieza una aceleración en el mercado laboral de España. Antes de la pandemia, el teletrabajo en España era una práctica minoritaria. Sin embargo, la crisis sanitaria obligó a una rápida transición hacia el trabajo a distancia. Según el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en mayo de 2020, aproximadamente el 34% de los trabajadores en España comenzaron a teletrabajar debido a la pandemia. Esta cifra marcó un cambio drástico en comparación con el 4,3% registrado en 2019 anteriormente mencionado.

La necesidad de mantener la continuidad del negocio y proteger la salud del personal llevó a muchas empresas a implementar políticas de teletrabajo de forma casi instantánea. Esto no sólo permitió a las organizaciones operar durante el confinamiento, sino que también sentó las bases para un cambio más duradero en la forma de trabajar en el país.

La adaptación al teletrabajo fue un proceso que implicó desafíos significativos tanto para empresas como para empleadas y empleados. Las organizaciones se enfrentaron a la necesidad de establecer infraestructuras tecnológicas adecuadas, como herramientas de comunicación y colaboración en línea, así como políticas claras para gestionar el rendimiento y la productividad a distancia.

Las empleadas y empleados, por su parte, debieron adaptarse a un nuevo entorno de trabajo, lo que incluyó la creación de espacios de trabajo en casa y el ajuste a nuevas rutinas. Muchas personas encontraron que el teletrabajo ofrecía ventajas, como la reducción de tiempo y costos de desplazamiento, así como una mayor flexibilidad en la gestión de su tiempo. Sin embargo, también surgieron desafíos, como el aislamiento social, la dificultad para desconectar del trabajo y la gestión del equilibrio entre la vida personal y laboral.

El aumento vertiginoso del teletrabajo no solo reflejó una respuesta a la crisis inmediata, sino que también cambió las expectativas sobre cómo se llevaría a cabo el trabajo en el futuro, preparando el terreno para una transformación más amplia en la cultura laboral de España. A

medida que las restricciones se fueron levantando, quedó claro que el teletrabajo había llegado para quedarse.

Teniendo en cuenta que antes de la pandemia, el teletrabajo a menudo era visto con escepticismo por parte de muchas empleadoras y empleadores, que temían que pudiera afectar la productividad y la cohesión del equipo. Sin embargo, la experiencia vivida durante la crisis demostró que, bajo las circunstancias adecuadas, el trabajo remoto podía ser igual de efectivo, e incluso más, que el trabajo en la oficina.

Para reafirmar lo investigado, hay un estudio de la Universidad de Barcelona en 2021 que reveló que el 80% de las empleadas y empleados que habían teletrabajado durante la pandemia consideraban que esta modalidad había aumentado su productividad. Además, las empresas comenzaron a reconocer los beneficios del teletrabajo en términos de ahorro en costos operativos, reducción de ausentismo y mejora en la satisfacción laboral.

Este cambio de percepción ha llevado a muchas organizaciones a adoptar el teletrabajo de forma permanente o híbrida, permitiendo a los empleados trabajar desde casa varios días a la semana.

Sin embargo, en la actualidad, algunas empresas están comenzando a reconsiderar su estrategia de teletrabajo debido a preocupaciones sobre la productividad y la supervisión del rendimiento a distancia. Según **El País** (2023)¹¹, muchas organizaciones están revaluando sus políticas de trabajo remoto, señalando que la falta de control directo sobre los empleados dificulta la medición del desempeño y la colaboración efectiva entre los equipos. Además, algunos directivos indican que el teletrabajo ha afectado negativamente la cultura organizacional, lo que ha llevado a un regreso a la modalidad presencial o híbrida en diversos sectores. En la misma línea, **ABC** (2023)¹² resalta que los empleadores están cada vez más preocupados por los efectos de la distancia en la cohesión de los equipos, lo que ha motivado un cambio en las estrategias laborales.

¹¹ El País. (2023). El teletrabajo y su futuro en las empresas: entre la flexibilidad y la productividad. Disponible en <https://elpais.com/>

¹² ABC. (2023). El regreso a la oficina: ¿por qué algunas empresas abandonan el teletrabajo? ABC. Disponible en: <https://www.abc.es/>

Otro informe para contrastar es el de MCKINSEY & COMPANY (2023)¹³, quien también coincide y afirma que muchas organizaciones están retrocediendo en su adopción del teletrabajo debido a la falta de supervisión directa, lo que, según algunos directivos dificulta la medición de la productividad. Además, en sectores donde la interacción presencial es fundamental para la colaboración, como en los equipos de ventas y marketing ha crecido la preocupación sobre el impacto negativo de la falta de interacción física en la dinámica de equipo y la creatividad.

A pesar de ello, es importante destacar que **el teletrabajo** sigue siendo un modelo viable para muchas organizaciones, especialmente en sectores como el tecnológico, el financiero y el de la consultoría. Sin embargo, la clave del éxito parece radicar en la adopción de modelos híbridos, que combinan lo mejor de ambos mundos: la flexibilidad del trabajo remoto y los beneficios de la interacción física en la oficina.

En España, han emergido en el ámbito del teletrabajo, como ejemplo tenemos:

1. **Modelos Híbridos:** Combinan trabajo presencial y remoto. Esto permite a las empleadas y empleados disfrutar de la flexibilidad del teletrabajo mientras mantienen una conexión física con sus equipos. Según un informe de MCKINSEY en 2022¹⁴, el 55% de las empresas españolas estaban considerando o ya implementando este enfoque.
2. **Tecnología y Digitalización:** La digitalización se ha acelerado en todos los sectores, impulsando la adopción de herramientas de colaboración y comunicación. Plataformas como Microsoft Teams, Slack y Zoom se han convertido en elementos esenciales en la rutina diaria de trabajo, facilitando la colaboración en línea y la gestión de proyectos.
3. **Enfoque en Bienestar y Salud Mental:** Las empresas han comenzado a prestar más atención al bienestar de sus empleados. Programas de salud mental, formación en gestión del tiempo y políticas de desconexión digital son cada vez más comunes, reconociendo la importancia de mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

¹³ McKinsey & Company. (2023). The future of work: Shifting perspectives on remote work and hybrid models. McKinsey & Company. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/>

¹⁴ Lo que dicen los ejecutivos sobre el futuro del trabajo híbrido | McKinsey

4. **Capacitación y Desarrollo Profesional:** La necesidad de formar a las empleadas y empleados en habilidades digitales y de gestión del teletrabajo ha aumentado. Las organizaciones están invirtiendo en programas de capacitación para asegurar que sus equipos estén preparados y preparados para las demandas del trabajo remoto.
5. **Sostenibilidad y Reducción de Huella de Carbono:** El teletrabajo ha demostrado tener un impacto positivo en la sostenibilidad. La reducción de desplazamientos ha contribuido a disminuir la huella de carbono de las empresas, lo que está alineado con las tendencias globales hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Podemos concluir, que el teletrabajo en España ha evolucionado significativamente desde la pandemia. De ser una medida de emergencia, ha pasado a convertirse en una opción viable y preferida para muchas empresas y empleadas como empleados. El futuro del trabajo en España se perfila como un entorno más flexible y adaptado a las necesidades de una fuerza laboral diversa y en constante cambio¹⁵.

Por lo tanto, es pertinente señalar que el teletrabajo ha evolucionado de manera considerable a lo largo de las últimas décadas, convirtiéndose en un componente esencial de los modelos productivos contemporáneos. Asimismo, este fenómeno no solo refleja una adaptación a las necesidades del mercado, sino que también plantea retos en el ámbito jurídico, especialmente en lo que respecta a la regulación laboral, los derechos de las trabajadoras, los trabajadores y la conciliación de la vida laboral y personal.

3. Tipología, Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

En un contexto jurídico español, la Ley 10/2021, establece las modalidades de teletrabajo, diferenciando entre trabajo a distancia regular y teletrabajo ocasional. Esta normativa proporciona un marco legal claro que protege tanto a trabajadoras y trabajadores como a empleadoras y empleadores garantizando derechos como la desconexión digital y la igualdad de trato.

El teletrabajo, en el contexto jurídico actual, se manifiesta en diversas modalidades que se adaptan a las necesidades del personal y de las empresas, como detallamos a continuación:

¹⁵ BELZUNEGUI ERASO, Ángel, “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública” RIO, Nº 1, 2008, página 132.

En primer lugar, el **teletrabajo a tiempo completo**¹⁶ se define como aquella modalidad en la que la trabajadora y el trabajador desempeña todas sus funciones desde su residencia, sin la necesidad de acudir a la oficina. Esta forma de teletrabajo ofrece ventajas significativas en términos de flexibilidad y reducción de costos asociados a desplazamientos.

Por otro lado, el **teletrabajo a tiempo parcial** se refiere a una combinación de jornadas laborales, donde el trabajador alterna días de trabajo en la oficina con otros en los que realiza sus funciones desde su hogar. Esta modalidad permite un equilibrio entre la vida profesional y personal, aunque puede implicar una planificación más rigurosa de las tareas.

Asimismo, se encuentra el **teletrabajo ocasional**¹⁷, que se caracteriza por la realización de tareas desde casa de forma esporádica. Este tipo es especialmente relevante en situaciones imprevistas, como la atención de emergencias familiares o problemas de salud, lo que compete a la empleada y al empleado una mayor adaptabilidad en su entorno laboral.

Además, el **teletrabajo en movilidad** se presenta como una alternativa moderna, donde la trabajadora y el trabajador puede desempeñar sus funciones desde diferentes ubicaciones, utilizando tecnologías móviles. Esta modalidad favorece la flexibilidad y la capacidad de respuesta ante demandas laborales diversas, aunque también plantea retos en cuanto a la conectividad y disponibilidad de recursos.

Por último, el **teletrabajo colaborativo** se basa en la cooperación a través de plataformas digitales, lo que facilita la interacción entre equipos geográficamente dispersos. Esta modalidad potencia la creatividad y la innovación, aunque puede generar desafíos en la gestión del tiempo y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

En conclusión, la clasificación de los tipos de teletrabajo evidencia la evolución de las prácticas laborales en el contexto contemporáneo. Así, resulta fundamental que las empresas implementen políticas que se ajusten a estas modalidades, asegurando la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y la eficacia operativa de la organización.

¹⁶ SOSA CABRERA, Silvia, y VERANO TACORONTE, Domingo: “La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos”, Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, n.º 144, 2001, p. 70.

¹⁷ DONAYRE GONZÁLES, Fernando. El Teletrabajo en España: Estado de la Cuestión. Revista de Derecho del Trabajo.

3.1. Beneficios y desafíos del teletrabajo

Pasamos a explicar en este epígrafe los beneficios o ventajas y los desafíos o inconvenientes de este tipo de trabajo. En ambos casos tendremos que distinguir el lado del personal y el de la empresa.

Tabla 2: Beneficios del Teletrabajo para la trabajadora, el trabajador

Beneficio/ Ventaja	Descripción
Mayor Tiempo	Ahorro en desplazamientos, lo que permite dedicar más tiempo a actividades personales y familiares. el trabajador dedica un menor tiempo al desplazamiento (o nulo, si lo hace desde casa), teniendo mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal debido a la mayor vida familiar
Mayor Productividad	La posibilidad de trabajar en un entorno cómodo puede aumentar la concentración y eficacia, el personal en muchas ocasiones contará con autonomía en el desarrollo de sus actividades por lo que le llevará a realizar el trabajo de mejor manera.
Ahorro económico	Reducción de gastos en transporte, comidas y vestimenta, lo que contribuye a un mejor manejo financiero. se produce un menor número de desplazamientos para trabajar por lo que se gastará menos en transporte o gasolina, se ahorrará dinero en las posibles comidas fuera de casa o en vestuario.
Mayores Oportunidades Profesionales	Acceso a un mercado laboral más amplio, sin limitaciones geográficas. Se puede ser contratado por una empresa fuera de nuestro ámbito local y tener la opción de no mudarnos ni cambiar por completo nuestra vida. Además, habrá mayores oportunidades de contratación para personas discapacitadas, permitiendo su incorporación a la empresa sin rechazo.

Reduce Riesgos	Disminución de riesgos laborales asociados al trabajo en entornos inadecuados. Se reduce el riesgo de accidentes, sobre todo de tráfico, además de otros riesgos como el de estrés, mejorando así la salud, además de tener oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para, el cuidado físico, por ejemplo.
Facilidades para Emprender	Mayor flexibilidad que permite a las personas trabajadoras emprender proyectos personales. Con este método de trabajo, será más fácil crear nuevas empresas y oportunidades debido al menor gasto que tendrá que realizarse en instalaciones y suministros (agua, luz, calefacción, aire acondicionado...)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Desafíos del Teletrabajo para la persona trabajadora

Desventaja/Desafíos	Descripción
Sensación de Aislamiento	Falta de interacción social, lo que puede afectar la salud mental y el bienestar emocional. El no tener relaciones con otros compañeros de trabajo puede tener efectos negativos para el trabajador que siente que no tiene identidad laboral al no estar integrado en la empresa.
Dificultad para Separar Trabajo y Familia	La fusión de los espacios laborales y familiares puede generar estrés y confusión en los roles. Algunas trabajadoras/es que han trabajado toda su vida de forma tradicional, en ocasiones, no se adaptan correctamente al teletrabajo, y la falta de ambiente laboral les provoca una falta de productividad.

Menor Productividad	Algunas personas pueden enfrentar distracciones en el hogar que afectan su rendimiento.
Descenso de Calidad de Vida	La falta de límites claros entre trabajo y vida personal puede llevar a un desgaste emocional y físico. Este tipo de trabajo puede hacer que la trabajadora, el trabajador tenga disponibilidad de 24 horas, generando sobreexplotación y pérdida de privacidad. También se produce sedentarismo al no tener que desplazarse a su lugar de trabajo y estar todo el día en la misma vivienda.
Mayor Coste	Aumento de gastos en servicios (como electricidad o internet) que antes eran asumidos por la empresa. En la actualidad se está comenzando a regular este tipo de costes, pero tradicionalmente, el teletrabajador ha tenido que cargar con el incremento que le conlleva sus gastos en luz, calefacción, teléfono o equipamiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Ventajas para la empresa

Ventajas	Descripción
Ahorro de Costes	si en una empresa todo el personal teletrabaja, tendrá ahorros en alquiler de oficinas, mobiliario, teléfono, limpieza.... Si no son todos los trabajadores los que llevan a cabo este tipo de trabajo también habrá menores costes por puesto.
Mayor productividad	La empresa contará con mejores opciones de selección, contratando profesionales diversos que podrán realizar sus trabajos desde otros lugares lejanos a la empresa y que, sin el teletrabajo, no podrían contar con ellos. Otro motivo es la disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa, y por último la disminución de

	distracciones para los trabajadores que existen en las oficinas, asociado también a los menores problemas de convivencia entre los propios empleados
Mayor posibilidad de crecimiento	Asociado a las dos cuestiones anteriores, la empresa podrá expandirse geográficamente sin realizar cambios estructurales ni incrementar sus gastos en infraestructuras en otros países.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.: Desventajas para la empresa

Desventajas	Descripción
Costes formativos	La transformación de un puesto en la oficina a puesto de teletrabajo tiene costes para la empresa ya que deberá financiar cursos a sus trabajadores para poder adquirir todas sus competencias con éxito. También tendrá que sufragar los costes formativos para los directivos que tendrán que sustituir la cultura de la presencialidad.
Conflictos de lealtad	El personal puede acceder a información confidencial de la empresa desde su propio domicilio y puede ser llevada a la competencia. Esto se produce por el menor control que las empresas tienen sobre los trabajadores.
Pérdida de motivación en personal	Al no trabajar en un lugar físico podrán no sentirse parte de esa empresa, conllevando una pérdida de la fuerza corporativa.

Fuente: Elaboración propia

4. Afectación de la prevención de riesgos laborales

Un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** en el contexto del teletrabajo es un documento esencial que establece las medidas y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que realizan sus actividades desde un entorno remoto. Según el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, toda empresa está obligada a elaborar y aplicar un plan que contemple la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a sus actividades, incluyendo el teletrabajo.

Contenido Mínimo

El contenido de un Plan de Prevención para el teletrabajo ¹⁸ debe incluir, al menos, los siguientes elementos:

1. **Identificación de Riesgos:** Se deben identificar y clasificar todos los riesgos potenciales relacionados con el teletrabajo, abarcando tanto riesgos ergonómicos (como el uso de mobiliario inadecuado) como psicosociales (como el aislamiento social).
2. **Evaluación de Riesgos:** Se llevará a cabo una evaluación detallada de los riesgos identificados, analizando la probabilidad de que ocurran y las consecuencias que podrían derivarse para las personas trabajadoras que teletrabajan.

“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 en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo¹⁹”

3. **Medidas Preventivas:** El plan debe especificar las medidas de prevención y protección a implementar, priorizando la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, como la provisión de equipos ergonómicos y formación en la gestión del tiempo.

¹⁸ España. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24750>

¹⁹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Año 2021). Título del documento. Elaborado por OROFINO VEGA, Pablo y NOTARIO GONZÁLEZ, Isabel. Servicios Centrales y Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. O.A., M.P.

4. **Formación e Información:** Es necesario establecer programas de formación e información para el personal sobre los riesgos específicos del teletrabajo y las medidas de prevención adoptadas.
5. **Vigilancia de la Salud:** El plan deberá incluir protocolos para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que teletrabajan, asegurando que se realicen los reconocimientos médicos pertinentes y que se monitoricen su bienestar físico y psicológico ²⁰.
6. **Revisión y Actualización:** Finalmente, el plan debe contemplar un sistema de revisión y actualización periódica, asegurando que se mantenga al día con las condiciones laborales y la normativa vigente en materia de teletrabajo.

Características

Las características que deben definir un Plan de Prevención en el teletrabajo son:

- **Integralidad:** Debe abarcar todos los aspectos del teletrabajo, considerando la naturaleza de las tareas realizadas y las condiciones del entorno en el que se desarrolla.
- **Participación:** Es esencial que el Plan fomente la participación de las personas trabajadoras, promoviendo su colaboración en la identificación de riesgos y en la implementación de medidas preventivas adaptadas al teletrabajo.
- **Adaptabilidad:** Debe ser un documento flexible que se ajuste a las particularidades del teletrabajo y a las necesidades cambiantes del entorno laboral.
- **Transparencia:** El Plan debe ser accesible y comprensible para todo el personal, facilitando así la comunicación y el entendimiento de las medidas preventivas aplicadas al teletrabajo.

En conclusión, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el contexto del teletrabajo es un instrumento jurídico vital para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que realizan su labor de forma remota. Su elaboración y aplicación son exigencias legales que

²⁰ INSST. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. Nota Técnica de Prevención nº 1.150. Año 2020.

buscan proteger a las personas trabajadoras, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable, incluso desde sus hogares.

La creciente adopción del teletrabajo ha planteado nuevos desafíos en materia de prevención de riesgos laborales, evidenciando la necesidad de adaptar las normativas existentes a esta modalidad. Este ejemplo ilustra, por tanto, las implicaciones prácticas de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en el contexto del teletrabajo, destacando la responsabilidad compartida entre el equipo directivo y personal en la creación de un entorno laboral seguro, incluso desde el ámbito doméstico.

La siguiente sentencia es una de las varias que existen para ilustrar la aplicación práctica del plan de prevención de riesgos laborales, ya que resalta la responsabilidad del empleador en la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos asociados a las condiciones laborales. En este sentido, la decisión judicial subraya la importancia de la adecuación de las medidas preventivas y la vigilancia activa sobre la seguridad en el entorno de trabajo, especialmente cuando los riesgos derivados de la actividad laboral son previsibles y evitables.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 980/2022 de 11 nov. 2022, Rec. 526/2022 (ECLI: ES: TSJM:2022:13496)

En la Sentencia 980/2022, dictada el 11 de noviembre de 2022 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se aborda un caso relevante relacionado con el teletrabajo y la prevención de riesgos laborales.

En esta ocasión, D. Avelino interpuso un recurso de suplicación tras sufrir un accidente laboral en su domicilio mientras desempeñaba sus funciones laborales.

Hechos del Caso

El trabajador, que realizaba sus tareas de teletrabajo, sufrió una caída de una botella de agua en su cocina durante su jornada laboral. Este incidente ocurrió mientras se encontraba realizando actividades que, aunque propias de la vida cotidiana, estaban intrínsecamente vinculadas a su labor diaria, dado que requería acceder a la cocina para hidratarse durante el tiempo de trabajo.

En su reclamación, el trabajador alegó que el accidente no era ajeno a su actividad laboral y que la empresa había incumplido su obligación de garantizar un entorno seguro. Afirmó que la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo no puede limitarse únicamente a los elementos físicos como la mesa, la silla y el ordenador, sino que debe considerar el contexto completo del hogar como un espacio de trabajo.

Posición de la Empresa

La empresa, por su parte, sostenía que el accidente había ocurrido en un área de la vivienda que no puede considerarse estrictamente como un espacio de trabajo. Argumentó que, dado que la cocina no era un área destinada al desempeño de funciones laborales, la responsabilidad del accidente no recaía sobre el actor

El Tribunal examinó los antecedentes de hecho, considerando que el teletrabajo implica una integración del entorno laboral en el hogar. La Sala enfatizó que el espacio de trabajo en el domicilio no se limita a un compartimento estanco; más bien, se extiende a todas las áreas donde el trabajador realiza actividades relacionadas con su labor. Así, la sentencia hace hincapié en que la cocina, como parte del entorno doméstico, se integra en la esfera laboral cuando se desarrolla durante la jornada de teletrabajo.

El Tribunal también revisó la normativa vigente, especialmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que establece que las empresas deben garantizar la salud y seguridad de su personal en todos los lugares donde se realice la actividad laboral.

Fallo

Finalmente, el TSJ de Madrid estima el recurso de suplicación interpuesto el trabajador, revocando la decisión del Juzgado de lo Social de Madrid. En su fallo, declara que el periodo de incapacidad temporal del trabajador deriva de un accidente de trabajo. Se establece así que la caída y la consiguiente incapacidad están directamente relacionadas con su actividad laboral, reconociendo que el teletrabajo debe ser considerado de manera integral, teniendo en cuenta todas las dinámicas que se desarrollan en el hogar durante la jornada laboral.

Esta sentencia representa un avance significativo en la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el contexto del teletrabajo, subrayando que las empresas

tienen la responsabilidad de garantizar un entorno seguro y adecuado, no solo en términos de mobiliario, sino en la totalidad del espacio donde se desarrolla la actividad laboral.

4.1 Integración de la Prevención en la Empresa

La integración de la prevención en la empresa, en el contexto del teletrabajo, se da como un principio fundamental para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en un entorno distinto al centro de trabajo habitual. Según el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la actividad preventiva debe ser un aspecto esencial de la gestión empresarial, lo que implica que las empresas deben adoptar medidas adecuadas para proteger la salud y seguridad de su personal, independientemente de su lugar de trabajo.

En este sentido, la modalidad de organización preventiva en el teletrabajo debe contemplar un enfoque específico que aborde los riesgos inherentes a esta forma de trabajo. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, refuerza esta necesidad al establecer que el empleador debe garantizar la evaluación de los riesgos y la implementación de medidas adecuadas para minimizar los mismos. Así, se enfatiza la responsabilidad de las empresas no solo en el ámbito físico de sus instalaciones, sino también en los entornos en los que los trabajadores realizan su labor de forma remota.

Además, la normativa vigente, como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece la obligación de realizar evaluaciones de riesgos que incluyan las condiciones específicas del teletrabajo. Por lo tanto, es imperativo que las empresas diseñen planes de prevención que consideren factores como el mobiliario, la ergonomía y las condiciones psicosociales que afectan a las personas teletrabajadoras.

En conclusión, la integración de la prevención en el marco del teletrabajo no solo es una obligación legal, sino que también representa una oportunidad para fomentar un entorno laboral saludable y seguro. Las empresas deben adoptar un enfoque proactivo en la organización preventiva, evaluando y gestionando los riesgos asociados al teletrabajo para garantizar el bienestar de su personal. Esta integración es esencial para asegurar la continuidad

y sostenibilidad de la actividad laboral en un contexto donde el teletrabajo se consolida como una modalidad habitual.

Ya los hemos señalado como una de las desventajas de esta forma de trabajo, pero creemos necesario tratar este tema con mayor profundidad. Los riesgos asociados al teletrabajo son aquellos asociados a la salud mental, física y social, provocado por las condiciones del trabajo, teletrabajo en este caso que nos atañe. Estas condiciones pueden ser, por ejemplo, por falta de relaciones sociales (se trabaja en soledad). En este sentido es conveniente para el teletrabajador fijar reuniones con el personal de la empresa para no estar aislado y estar al día de todas las cuestiones propias del trabajo y la empresa.

También podríamos definirlo como un riesgo psicosocial es decir el provocado por aquellas condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad del empleado, y que pueden repercutir en su salud psíquica o física, así como en la calidad y resultado del propio trabajo.

Al igual que ocurre en el ámbito de la percepción del riesgo, donde cada persona, en atención a su carácter, vivencias y personalidad, puede concebir la existencia o no de riesgo de manera distinta, ante un mismo riesgo psicosocial es posible que se desarrollen comportamientos dispares. No todos los trabajadores van a reaccionar del mismo modo, ya que son cuestiones relacionadas directamente con la personalidad, expectativas, vulnerabilidad y, en definitiva, cuestiones conexas al mundo interno de la persona ²¹.

Con independencia de este hecho, lo cierto es que los riesgos psicosociales, los cuales analizaremos con posterioridad, tienen incidencia directa sobre la actividad que un determinado trabajador está llevando a cabo. Esto es indudable en tanto que estamos haciendo referencia a las condiciones propias de trabajo.

Obviamente, no obtendremos un mismo resultado si cortamos madera con una sierra manual oxidada, que con una motosierra. Pues lo mismo ocurre con los trabajadores: si no cuentan con el contexto de armonía necesario para desempeñar su trabajo, el resultado dejará mucho que desear.

²¹ Revista Científica de las ciencias. Disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Contrario a lo que muchas organizaciones pueden suponer, implementar el teletrabajo en sus estructuras no se limita a proporcionar a las personas trabajadoras un ordenador con conexión a Internet.

Para que esta modalidad laboral se lleve a cabo de manera efectiva y cumpla con las expectativas de seguridad, salud y eficiencia, es imperativo que se doten a las personas teletrabajadoras de todos los recursos necesarios. Esto incluye, pero no se limita a, herramientas ergonómicas, tecnología adecuada y apoyo en la gestión de riesgos.

De no atender adecuadamente estas necesidades, el teletrabajo puede dar lugar a la aparición de riesgos psicosociales significativos, tales como ²²:

- El tecnoestrés.
- La fatiga mental e informática.
- El riesgo de aislamiento social.
- La dificultad para desconectar del trabajo.
- Problemas en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- La tendencia a la auto explotación.

No puede afectar de forma discriminatoria en atención al “artículo 4 de la Ley 10/2021

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”.

“Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

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,

²² Disponible en: [El Teletrabajo y los riesgos psicosociales derivados \(acciopreventiva.com\)](https://acciopreventiva.com)

poniendo especial atención en 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 [...]”.

Si no se abordan oportunamente estos riesgos, pueden impactar de manera severa en el bienestar de las personas trabajadoras a distancia. En este sentido, se ha observado que aquellas que realizan teletrabajo presentan tasas de ansiedad, estrés y fatiga superiores a las de quienes desarrollan sus labores de forma presencial.

4.2 Riesgos asociados al teletrabajo

El teletrabajo también está conllevando una serie de riesgos específicos que deben ser identificados, evaluados y gestionados adecuadamente para garantizar tanto la seguridad como el bienestar del personal. En este sentido, el marco normativo español, a través de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, establece las obligaciones y derechos de las partes, al tiempo que enfatiza en la prevención de riesgos laborales aplicables a esta modalidad.

En primer lugar, es importante señalar los **riesgos ergonómicos** que, en el contexto del teletrabajo, suelen intensificarse debido a que los trabajadores a menudo carecen de una infraestructura adecuada en sus hogares. Estos riesgos incluyen las malas posturas, el uso prolongado de dispositivos electrónicos y la falta de condiciones adecuadas para la iluminación y la ventilación, lo que puede provocar dolores musculares, fatiga visual y otros problemas físicos. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)²³ establece que el empleador tiene el deber de proporcionar al trabajador las herramientas y equipos necesarios para realizar sus tareas de manera segura, pero la aplicación de estas obligaciones en el teletrabajo plantea desafíos adicionales. Por tanto, es fundamental que el empleador evalúe las condiciones ergonómicas en el domicilio del teletrabajador o, en su defecto, proporcione formación para que este pueda autogestionar su entorno laboral de manera segura.

Asimismo, el **riesgo psicosocial** asociado al teletrabajo es un aspecto de particular relevancia, dada la alta probabilidad de que los trabajadores enfrenten situaciones de aislamiento, desconexión social, y un desdibujamiento entre la vida personal y laboral. Estos factores pueden incrementar el estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional. El Real Decreto-

²³ Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL): Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ley 28/2020 ²⁴ y su posterior ratificación en la Ley 10/2021 ²⁵ subrayan la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital, ya que esta es una medida que busca preservar la salud mental de los empleados. No obstante, en la práctica, implementar la desconexión digital en un contexto de teletrabajo puede resultar complejo, dado que el trabajador y el empleador suelen depender de los mismos canales electrónicos para comunicarse. En consecuencia, las políticas empresariales deben adaptarse para garantizar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador.

Otro aspecto relevante es el **riesgo de ciberseguridad** inherente al teletrabajo. Dado que los trabajadores manejan información y datos sensibles desde ubicaciones remotas, existe una mayor exposición a posibles ataques cibernéticos y violaciones de seguridad que pueden afectar tanto a la empresa como al propio trabajador. La Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) ²⁶ establece la obligación de proteger los datos personales y la confidencialidad de la información empresarial. Para mitigar estos riesgos, es indispensable que las empresas proporcionen medidas de seguridad robustas, como redes privadas virtuales (VPN), autenticación de dos factores y formación en ciberseguridad para sus empleados. Sin embargo, el cumplimiento de estas medidas puede verse comprometido si el trabajador no cuenta con los recursos tecnológicos o la infraestructura adecuada en su entorno de trabajo remoto.

En conclusión, los riesgos asociados al teletrabajo presentan desafíos particulares que requieren una gestión cuidadosa por parte de las organizaciones. La normativa vigente en España obliga a los empleadores a implementar medidas de prevención de riesgos laborales aplicables al teletrabajo, adaptando las políticas de seguridad y salud ocupacional a esta modalidad. Asimismo, resulta crucial que las empresas mantengan un enfoque proactivo en la promoción de la ergonomía, la salud mental y la seguridad digital en el teletrabajo, velando por la integridad y el bienestar de sus empleados en esta modalidad laboral cada vez más prevalente.

²⁴ Real Decreto-ley sobre teletrabajo: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

²⁵ Ley de trabajo a distancia: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

²⁶ Ley de Protección de Datos (LOPDGDD): Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Disponible en: [BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.](#)

CAPÍTULO III.

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN: ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS FUTURAS

1. Interacción entre teletrabajo y conciliación laboral y familiar

La conciliación laboral se refiere al conjunto de medidas dirigidas a favorecer el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras. Estas iniciativas buscan crear condiciones laborales que permitan el desarrollo profesional sin perjudicar la vida privada de ninguna de las partes implicadas. El concepto de conciliación comenzó a cobrar importancia a partir de la segunda mitad del siglo XX, coincidiendo con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral. En respuesta a este cambio, se implementaron normativas internas en algunas organizaciones, así como políticas públicas, para abordar las limitaciones y obstáculos específicos que experimentaban.

Tendremos en cuenta que el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁷, realizado en Ginebra (Suiza) el 03 de junio de 1981, su principal fin es promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades o cargas familiares. Se dirige a los trabajadores o trabajadoras que tienen hijos a su cargo o se encargan de otros miembros familiares que requieren de su cuidado.

Actualmente, estas políticas han sido reforzadas y complementadas por disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo²⁸, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y por el Real Decreto-ley 6/2019, que introduce medidas urgentes para garantizar una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar²⁹. En conjunto, estas normativas promueven una distribución más equilibrada de las responsabilidades personales y laborales, consolidando el derecho a la conciliación como un eje fundamental en las relaciones laborales y fomentando entornos de trabajo más equitativos y sostenibles.

²⁷ Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-23211>

²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

²⁹ 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. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

En los últimos años, el teletrabajo se ha consolidado como una alternativa laboral que busca adaptarse a las exigencias de flexibilidad y eficiencia en el mercado actual. La legislación ha ido evolucionando para integrar esta modalidad en el marco normativo español, reconociendo su potencial para mejorar la organización empresarial y promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Si analizamos el preámbulo del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que reformó el artículo 13 del ET, sobre el trabajo a domicilio, para incluir el trabajo a distancia, se señalaba expresamente que el teletrabajo es “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar³⁰”.

Por otro lado, el artículo 4.5 del Real Decreto-ley 28/2020 prevé que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Es curioso que el propio Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre, quiera insistir expresamente en que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que las personas que trabajan presencialmente, cuando en el artículo 4.1 del mismo Real Decreto- Ley³¹, ya se hace una declaración genérica sobre la igualdad de derechos entre ambos colectivos del personal.

Se podría decir que esa referencia expresa la preocupación del legislador a que esos derechos de conciliación y corresponsabilidad no sean tan fáciles de ejercer en el ámbito del teletrabajo.

³⁰ Dialnet (unirioja). Disponible en: [Fernando Lousada Arochena - Dialnet \(unirioja.es\)](https://dialnet.unirioja.es)

³¹ Legislación Consolidada. Boe.es. Disponible en: [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. \(boe.es\)](https://www.boe.es)

Y por otra parte, en esta materia no solo deben implicarse las empresas, sino también los agentes sociales, la representación del personal y la propia negociación colectiva, para que cuando regulen el teletrabajo tal y como les encomienda el propio Real Decreto-ley 28/2020 tengan siempre presente la perspectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres el fomento de la corresponsabilidad frente a las labores de cuidado.

Con el tiempo ya se verá la evaluación futura, aunque es muy probable que los sesgos y roles de género ya presentes en el trabajo presencial se trasladen e incluso se intensifiquen en el teletrabajo.

2. Teletrabajo y conciliación familiar desde una perspectiva de género

Cuando nos referimos a la conciliación familiar desde una perspectiva de género es inevitable pensar automáticamente en la mujer, por lo que durante años la sociedad ha ido imponiendo de forma casi que implícita a las mujeres el desempeño del trabajo y las funciones en el hogar

Es por esto por lo que en la actualidad y de acuerdo con las reformas de la Ley en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar, tanto a nivel comunitario como en los Estados miembros, se han ido desarrollando normativas específicas.

Durante la década de los 80, se aprobaron en la Unión Europea dos directivas que constituyeron hitos en materia de igualdad y conciliación.

En primer lugar, la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social, la cual promovía la igualdad de derechos en este ámbito.

En segundo lugar, la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, que aborda el principio de igualdad de trato para personas trabajadoras autónomas, incluidas aquellas en actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad en estos sectores.

En España, el primer paso relevante en el ámbito de la conciliación se dio con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre ³², para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley introdujo medidas de flexibilidad y apoyo para trabajadores con responsabilidades familiares. Más adelante, en 2005, se implementó el Plan Concilia³³, dirigido a mejorar la calidad del empleo y la productividad a través de nuevas políticas de conciliación. Entre las medidas destacadas del Plan Concilia figuran la ampliación del permiso de paternidad a diez días, el derecho a acumular vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, la reducción de jornada para personas con menores a su cargo o familiares en situación de dependencia, así como la flexibilización de los horarios. Además, se estableció la ampliación del período de excedencia hasta tres años y la creación de un permiso retribuido de dos meses para adopción.

Actualmente, El Plan Concilia en España ha sido objeto de diversas actualizaciones recientes para adaptarse a las nuevas necesidades sociales y laborales. Estas modificaciones están vinculadas a la implementación de la nueva Ley de Familias de 2024 y el Real Decreto-ley 5/2023, que incluyen medidas de conciliación alineadas con la directiva europea de conciliación (Directiva 2019/1158).

Y, pese a los avances normativos y sociales, la conciliación laboral sigue siendo, en gran medida, un reto, especialmente para las mujeres. Estudios recientes muestran que las mujeres asumen una mayor carga de responsabilidades en el ámbito familiar en comparación con sus compañeros, situación que se ha visto acentuada en contextos de teletrabajo y durante la pandemia. Así, muchas mujeres se ven en la situación de desempeñar el rol de “cuidadoras”, una atribución que responde más a normas tradicionales que a una obligación legal o natural. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras normativas recientes³⁴, como la actualización de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que han impulsado políticas para promover la corresponsabilidad entre géneros, orientadas a eliminar estas desigualdades estructurales. Sin embargo, queda pendiente la implementación

³² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

³³ España, Ministerio de Administraciones Públicas. (2005). Plan Concilia para la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos. Gobierno de España.

³⁴ 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.

eficaz de estas medidas en el entorno laboral para lograr una verdadera igualdad de oportunidades en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ahora pasamos a ver estadísticamente cuáles han sido algunos datos que nos muestran la diferencia de implicación de un género y otro en las tareas del hogar. Según diversos estudios y encuestas sobre la prestación de servicios laborales durante el confinamiento sanitario provocado por la pandemia de Covid-19, se ha evidenciado un impacto desproporcionado del teletrabajo en las mujeres en comparación con los hombres. Este fenómeno se debe, en gran medida, a que las mujeres están más representadas en sectores productivos que permiten la opción de teletrabajar desde casa, mientras que los hombres predominan en sectores donde el trabajo a distancia no es viable ³⁵.

En este contexto, una de las personas trabajadoras entrevistadas en un estudio realizado en el 2020³⁶, expone su experiencia. Dada su profesión, pudo realizar teletrabajo desde su hogar durante el confinamiento, a diferencia de su pareja, quien no tuvo esta posibilidad. Esta situación generó una dinámica que ella describe como “un infierno”:

“Para mí, la etapa del confinamiento se resume, en una palabra, infierno”.
Mi pareja no se encontraba en casa la mayor parte del tiempo debido a sus obligaciones laborales como miembro de los cuerpos de seguridad del Estado, lo que le exigía dedicar muchas horas de trabajo. Por lo tanto, yo asumía la responsabilidad de cuidar a nuestras hijas pequeñas desde que se despertaban hasta que se acostaban.” (Sector público, mujer, 35-45 años, dos hijas de entre 4 y 12 años).

En el estudio “Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres” elaborado en septiembre de 2020 por LIDIA FARRÉ y LIBERTAD GONZÁLEZ³⁷, se quiso medir los efectos del confinamiento sobre el empleo y el trabajo doméstico de las familias. Para ello, en abril de 2020, se realizó una encuesta a más de siete mil personas. Los principales resultados de la encuesta revelaron que en primer lugar, las medidas de contención de la pandemia

³⁵ Labos. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. Labos, 1(3), 4-11. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

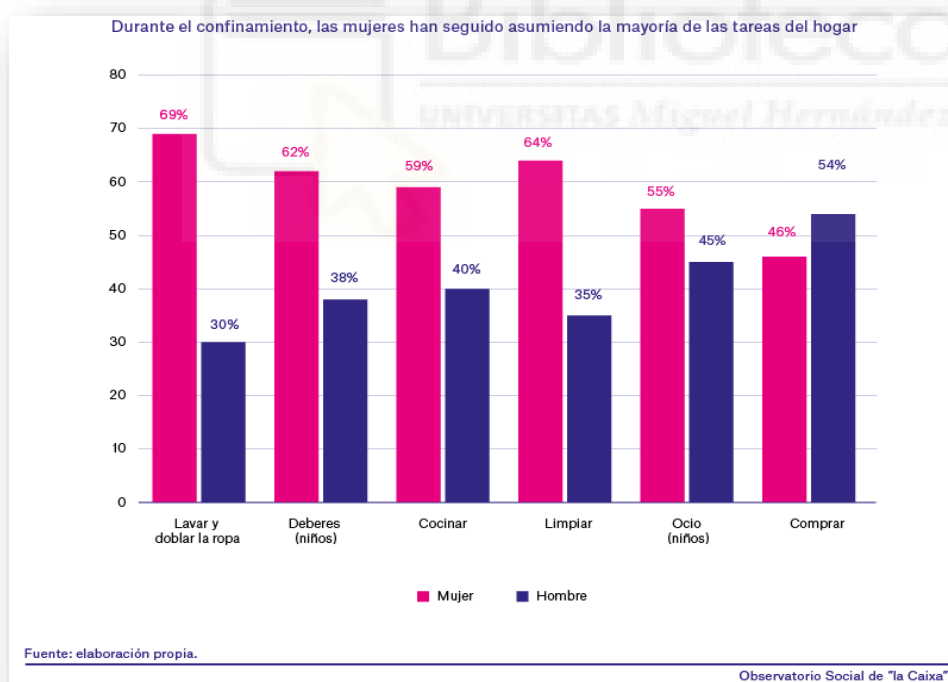
³⁶ El diario. Más hombres haciendo la compra, pero más carga de cuidados sobre las mujeres: la pandemia refuerza la brecha de género (eldiario.es)

³⁷ Disponible en: Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el c... (fundacionlacaixa.org)

afectaron de forma especialmente severa a las mujeres, ya que estas se encuentran ampliamente representadas en dos de los sectores más afectados por los cierres y por las pérdidas de empleo: la hostelería y el pequeño comercio.

En segundo lugar, el cierre de escuelas y guarderías conllevó una necesidad urgente de cuidados a menores y un aumento significativo en la carga de tareas domésticas. Históricamente, las personas que han asumido la mayor parte de estas responsabilidades han sido, en su mayoría, las mujeres. Como se puede observar en el gráfico 1, los roles de género dentro de los hogares se han mantenido durante el confinamiento, y las mujeres continuaron asumiendo la mayor parte de las labores del hogar.

Grafica 1. Participación de la mujer y el hombre en las tareas del hogar durante la pandemia.



Tareas como la realización de actividades educativas con los niños, que durante el confinamiento experimentaron un notable incremento en su volumen, recayeron sobre las madres en un 62%. De igual manera, las responsabilidades relacionadas con la cocina, la limpieza y el cuidado de la ropa también fueron predominantemente asumidas por ellas. Esta situación nos plantea un escenario en el que, durante el confinamiento, las mujeres se vieron obligadas a soportar una doble carga: un aumento en la carga de teletrabajo, dado que están mayoritariamente representadas en sectores que permiten el trabajo a distancia, combinado con un incremento en el volumen de las tareas domésticas.

Como ya he mencionado en apartados anteriores, en el transcurso del confinamiento un amplio porcentaje de mujeres se encontraba teletrabajando. Malasmadres (2020)³⁸, es una asociación de mujeres que luchan por una conciliación real y efectiva. Este club realizó una encuesta a un total de 12.604 mujeres y madres, que reflejó los problemas con los que se encontraron al conciliar trabajo, tareas del hogar y cuidado de hijos e hijas durante el confinamiento. El 97% de las madres apuntaba que las principales barreras en el teletrabajo eran las interrupciones de los hijos/as, seguido de la falta de concentración para el 67% de ellas. Por otro lado, 7 de cada 10 mujeres encuestadas afirmó no haber podido disponer o crear un espacio de trabajo adecuado para ellas. Así nos relataba también su situación una de las trabajadoras entrevistadas:

“Para teletrabajar en casa teníamos una habitación que a veces compartía con mi marido que daba clases de inglés. Intentábamos mantener a nuestro hijo al margen de este cuarto para aislarnos por si teníamos alguna llamada de trabajo o alguna reunión...para que no interrumpiera de forma continua. Nos interrumpía bastante, tengo una anécdota en la que mientras trabajaba, por lo que fuera mi hijo me reclamaba a mí más que a mi marido y ya me vi tan agobiada porque tenía que hacer bastantes llamadas a trabajadores para pasarles consulta y que me contaran los problemas que tenían con sus empresas, que opté por poner una mesa grande que teníamos en la oficina bloqueando la puerta para intentar que mi hijo no abriera la puerta. Era pequeño y no había forma de que entendiera que no podía estar molestando cada 10 minutos. Esta maniobra funcionó temporalmente porque luego empezó a empujar más la

³⁸ Los principales resultados de la encuesta realizada por Malasmadres al comienzo del confinamiento están disponibles en <https://clubdemalasmadres.com/resultados-encuesta-estonos-conciliar/>

puerta y movía la mesa, entonces ya desistí de esa técnica.” (Sector privado, mujer, 35-45 años, 1 hijo de entre 2-8 años).

En cuanto al reparto de tareas en el hogar, en el 13% de los hogares encuestados, la situación había empeorado, asumiendo las mujeres una mayor carga de responsabilidad. Según AGUADO BLOISE,³⁹ la suma de los factores anteriores supuso que el rendimiento de las trabajadoras que se encontraban en la misma situación bajará notoriamente a lo largo de los meses que duró el confinamiento, con las consecuencias que esto suponía en su situación laboral a medio o largo plazo. Esta misma situación se dio en el hogar de una de nuestras entrevistadas:

“Al estar yo siempre en casa porque podía teletrabajar y mi marido no, la que asumí todas las tareas del hogar fui yo, él no hacía nada. Puedo decir que el reparto de las tareas del hogar empeoró bastante en esa época de confinamiento.” (Sector público, mujer, 35-45 años, 2 hijos de entre 4-12 años).

Es indiscutible que la situación en la que se fundamentan los estudios previos es realmente particular. El teletrabajo durante el estado de alarma y el confinamiento sanitario presentó características singulares y excepcionales. Confluyeron diversos factores anómalos, como la imposibilidad de seleccionar un lugar distinto al domicilio particular para la realización del teletrabajo, así como la presencia constante de los miembros de la familia, en particular los hijos, en dicho espacio. Estas circunstancias no suelen ocurrir en situaciones de normalidad, o al menos, no de manera tan intensa.

En condiciones habituales, el teletrabajo se lleva a cabo de forma voluntaria, con el objetivo de satisfacer tanto las necesidades de las personas trabajadoras como de las empleadoras. Además, se realiza bajo el respeto de los marcos jurídicos y normativos establecidos por la Unión Europea, la legislación nacional de cada país y los avances del diálogo social. Las disposiciones prácticas se acuerdan en el marco de los convenios laborales y colectivos ⁴⁰.

³⁹ Dialnet N.º (Ejemplar dedicado a: Sociología del tiempo: escenarios en la Covid-19), págs. 43-52
Disponible en: [Arxius de Ciències Socials](#), ISSN-e 2990-2266, ISSN 2990-2258.

⁴⁰ Unión Europea (Europa.eu). Disponible en: Legislación de la UE: tipos, aplicación, búsqueda | Unión Europea (europa.eu).

Si bien el teletrabajo durante el periodo de confinamiento tuvo, en muchos casos, una connotación negativa debido al contexto y las condiciones en las que se impuso, en la actualidad es percibido de manera diferente por una gran parte de la población:

“Mi percepción del trabajo es totalmente diferente hoy en día porque tengo más capacidad de organización. En la actualidad lo que hago es teletrabajar las tardes de lunes y miércoles y mi hijo en las horas que teletrabajo va a la ludoteca que está debajo de casa y yo en esos horarios trabajo y luego le voy a buscar.” (Sector privado, mujer, 35-45 años, 1 hijo de entre 2-8 años).

Es evidente que, independientemente de si nos encontramos en situaciones normales o en contextos de crisis sanitaria, el teletrabajo constituye una medida realmente atractiva para la conciliación de la vida familiar y laboral. Esto se debe a que ofrece flexibilidad y ahorros de tiempo que facilitan una mayor adaptabilidad a los requerimientos relacionados con el cuidado de hijos o familiares dependientes.

Asimismo, es fundamental considerar los datos proporcionados por estudios especializados, como el de FARRÉ Y GONZÁLEZ, que indican que las mujeres son más propensas a teletrabajar y, por ende, a utilizar el teletrabajo como una herramienta para la conciliación.

No obstante, el riesgo que esto implica es evidente: si las mujeres continúan siendo quienes hacen un uso mayoritario de los derechos de conciliación, es probable que se acojan con mayor frecuencia al teletrabajo en comparación con los hombres. Esta situación no debería ser problemática si no fuera porque los estudios y encuestas existentes en la materia demuestran que la preferencia de las mujeres por el teletrabajo conlleva un aumento en la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas y familiares, una problemática que estábamos en vías de superar ⁴¹.

3. Perspectivas futuras del teletrabajo y la conciliación

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral con un alto impacto en la conciliación entre la vida profesional y personal. Las tendencias apuntan a la permanencia de esta modalidad, aunque en la actualidad más inmediata encontramos algunos puntos de vista

⁴¹ PUEBLA PINILLA, Ana. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la PUEBLA PINILLA. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 1(3). Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

particulares de algunos empresarios, que ven reducida la productividad y rendimiento del personal cuando teletrabaja.

Según el último estudio del INE, el teletrabajo crece respecto al año pasado, pero poco. Un 15% de los ocupados dice hacerlo⁴².

El establecimiento del número de días en los que el personal de una compañía puede llevar a cabo su actividad sin acudir al centro de trabajo se debe acordar por medio de la negociación colectiva⁴³. Sin embargo, pese a la demanda mayoritaria del colectivo de trabajadoras y trabajadores de acceso a este tipo de modalidad, muchas empresas tomaron la decisión de que estos retornasen a los centros. Aun así, tal y como refleja la encuesta del INE, aquellos que siguen disfrutando de esta posibilidad la valoran muy positivamente con lo que respecta a la conciliación

“El retorno al trabajo presencial parece estar motivado por varios factores. Según el estudio, el 60% de las empresas considera que el teletrabajo afecta de manera negativa tanto a la comunicación interna como a la cultura corporativa ⁴⁴”.

En 2024, más del 58% de las empresas en España han optado por retornar a un modelo de trabajo completamente presencial, lo cual representa un aumento cercano a diez puntos porcentuales respecto al 49% registrado en 2022. Esta tendencia subraya una inclinación notable hacia la presencialidad, a pesar de que el 90% de las organizaciones reconoce los beneficios del teletrabajo en la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.

Por otro lado, un 41% de empresas ha implementado un modelo híbrido, donde la asistencia presencial se organiza en torno a dos o tres días por semana, reflejando la flexibilidad adaptativa de los entornos laborales actuales. Sin embargo, cabe destacar que solo un 1% de las empresas ha mantenido un sistema totalmente remoto, lo que sugiere que, aunque existe

⁴² El País. (2024, 14 de noviembre). El teletrabajo crece respecto al año pasado, pero poco: solo un 15% de los ocupados dice hacerlo. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-11-14/el-teletrabajo-crece-respecto-al-año-pasado-pero-poco-solo-un-15-de-los-ocupados-dice-hacerlo.html>

⁴³ Exposición de motivos III, Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

⁴⁴ Capital. (2024, 18 de septiembre). El teletrabajo da un paso atrás: una de cada diez empresas ha recuperado el trabajo presencial desde 2022. Disponible en: <https://capital.es/economia/el-teletrabajo-da-un-paso-atras-una-de-cada-diez-empresas-ha-recuperado-el-trabajo-presencial-desde-2022/99309/>

una valoración positiva del teletrabajo, la presencialidad predomina en la mayoría de los entornos corporativos.

En este sentido, podríamos decir que el futuro del teletrabajo en España presenta un panorama mixto y aún en evolución. A pesar de la comprobada contribución del teletrabajo a la conciliación laboral y familiar, observamos un regreso generalizado a la presencialidad, con más del 58% de empresas adoptando modelos de trabajo en oficina y solo un 1% manteniendo el teletrabajo absoluto. Este regreso, a la vez que destaca la importancia de la interacción presencial, parece desafiar las expectativas de flexibilidad laboral que muchas organizaciones y personas trabajadoras habían valorado como un avance en sus condiciones.

No obstante, el modelo híbrido adoptado por un 41% de las empresas representa un compromiso que facilita tanto la colaboración presencial como la conciliación personal. Esta tendencia híbrida sugiere que las empresas buscan una fórmula equilibrada entre eficiencia y flexibilidad, aunque la preferencia por la presencialidad señala una resistencia al cambio estructural que el teletrabajo podría ofrecer. En última instancia, el desarrollo futuro del teletrabajo dependerá de factores como las normativas laborales, la adaptación tecnológica y las demandas cambiantes de las personas trabajadoras, que seguirán influyendo en la conciliación y el bienestar laboral.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de este trabajo final de grado permiten comprender de forma integral la situación actual y los retos futuros del teletrabajo en el contexto laboral español, especialmente en lo relativo a la conciliación entre la vida personal y profesional.

En primer lugar, la revisión normativa y el planteamiento del problema en el **Capítulo I** demuestran que, si bien el teletrabajo cuenta con un respaldo legal a través de la Ley 10/2021, aún enfrenta desafíos en su implementación efectiva y en la protección de los derechos de las personas trabajadoras. La normativa ha avanzado en garantizar aspectos como la desconexión digital y la protección de riesgos laborales, aunque queda pendiente su consolidación en el marco de la negociación colectiva para establecer condiciones equitativas de trabajo a distancia.

Por otro lado, el **Capítulo II**, dedicado al marco teórico, evidencia que el teletrabajo ha evolucionado desde una práctica experimental a una modalidad laboral ampliamente adoptada, impulsada por la transformación digital y las necesidades de adaptación en tiempos de pandemia. No obstante, persisten tanto ventajas como desventajas, desde la flexibilidad y la reducción de desplazamientos hasta los riesgos asociados al aislamiento social y las dificultades de integración en la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, el **Capítulo III** expone de manera crítica la relación entre teletrabajo y conciliación, así como las perspectivas futuras. El análisis muestra que el teletrabajo puede ser un aliado de la conciliación familiar y laboral, especialmente en relación con la reducción de la brecha de género, aunque también plantea nuevos desafíos en la gestión del tiempo y en la prevención del agotamiento. Las proyecciones indican que el teletrabajo híbrido será el modelo más aceptado, dado que equilibra las necesidades de flexibilidad y los beneficios del trabajo presencial.

En conclusión, el teletrabajo representa una herramienta con potencial transformador para el mercado laboral, especialmente en términos de conciliación y sostenibilidad. Sin embargo, su consolidación como modalidad laboral estable y equitativa dependerá de la adaptación de la normativa, el avance tecnológico y el compromiso de las empresas para abordar los desafíos de forma inclusiva y responsable.

BIBLIOGRAFÍA

GORELLI HERNANDEZ, Juan., Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/202. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social nº 59, 2021

CRUZ VILLALÓN, Joaquín. Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia. Derecho de las relaciones laborales, 2020, núm. 4.

LÓPEZ JIMÉNEZ, José María. Trabajo a distancia, dotación de medios tecnológicos. Editorial desconocida, 2020.

LOPEZ BALAGUER, Mercedes, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020”, Editorial Tirant, 2021

TRUJILLO PONS, Francisco, “Análisis jurídico de la actual regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo”, de La desconexión digital en el ámbito laboral, Tirant Lo Blanch, 2020

GOMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier., La nueva regulación del trabajo a distancia, Ed. Tirant Lo Blanch, 2020

MORENO VIDA, Natalia. Novedades en materia de modalidades contractuales. Temas laborales, 2012.

THIBAUT ARANDA, Julien. Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia. Trabajo y Derecho, monográfico. Versión digital, 2020.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador. Madrid: INSST, acceso 2 de febrero de 2021.

Real Decreto-ley de trabajo a distancia. RDL Nº 28/2020. BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

SELMA PENALVA, Alexandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas.” TEMAS LABORALES: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 134/2016

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Consulte nuestros consejos prácticos sobre el teletrabajo desde casa y la protección de la salud. Bilbao: EU-OSHA, acceso 2 de febrero de 2021.

WEBGRAFÍA

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Revista Internacional de Sociología RIS “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”.

<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/669/816>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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

La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, núm. 11,

<https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174444007.pdf>

Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

<https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W01419E1>

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://cpage.mpr.gob.es/>

Trabajar por objetivos, la manera de superar el dilema entre el teletrabajo y la presencialidad (youtube.com)

Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7249095>

JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 26/06/2024 N° de Recurso: 9/2023 N° de Resolución: 959/2024

Audiencia Nacional. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 28/06/2024 N° de Recurso: 137/2024 N° de Resolución: 78/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Sevilla Sección: 1 Fecha: 02/05/2024 N° de Recurso: 1160/2024 N° de Resolución: 1275/2024

Tribunal Supremo. Sala de lo Social Fecha: 11/01/2024 N° de Recurso: 344/2021 N° de Resolución: 43/2024

Audiencia Nacional. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 03/10/2023 N° de Recurso: 168/2023 N° de Resolución: 105/2023

Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 19/09/2023 N° de Recurso: 260/2021 N° de Resolución: 565/2023

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 4 Fecha: 30/11/2023 N° de Recurso: 672/2023 N° de Resolución: 748/2023

Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 11/01/2024 N° de Recurso: 344/2021 N° de Resolución: 43/2024

Audiencia Nacional. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 03/06/2024 N° de Recurso: 289/2023 N° de Resolución: 62/2024

Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 19/03/2024 N° de Recurso: 271/2021 N° de Resolución: 480/2024