

# **EL MARCO REGULADOR DEL TELETRABAJO**

CONSULTE ACTUALIZACIONES, ADDENDAS O VÍDEO-RESUMEN EN EL SIGUIENTE LINK O QR:  
<https://www.atelierlibros.es/libros/el-marco-regulador-del-teletrabajo/9788418244735/>



CONSEJO EDITORIAL

MIGUEL ÁNGEL COLLADO YURRITA

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

LUIS PRIETO SANCHÍS

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ

*Director de publicaciones*

# **EL MARCO REGULADOR DEL TELETRABAJO**

**Ana M<sup>a</sup> Romero Burillo**

Profesora Titular de Universidad de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat de Lleida

Colección: Atelier Laboral

Director:

José Ignacio García Ninet

(Catedrático de Derecho del trabajo y la Seguridad social)

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reprodujere, plagiare, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2021 Ana M<sup>a</sup> Romero Burillo

© 2021 Atelier

Santa Dorotea 8, 08004 Barcelona

e-mail: [editorial@atelierlibros.es](mailto:editorial@atelierlibros.es)

[www.atelierlibros.es](http://www.atelierlibros.es)

Tel.: 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-18244-73-5

Depósito legal: B 16668-2021

Diseño y composición: Fernando Pérez

# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES PREVIAS</b> .....	9
<b>CAPÍTULO II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL, ELEMENTOS CARACTERIZADORES Y TIPOLOGÍA DE TELETRABAJO</b> .....	21
1. Concepto .....	21
2. Rasgos caracterizadores .....	23
3. Tipología de teletrabajo .....	27
<b>CAPÍTULO III. EL TRATAMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO. LA ACCIÓN NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b> . . . . .	35
1. Consideraciones generales .....	35
2. El contenido del Convenio Núm. 177 de la OIT .....	40
3. El contenido de la Recomendación Núm. 184 de la OIT .....	42
<b>CAPÍTULO IV. LA ACCIÓN NORMATIVA DE LA UE EN MATERIA DE TELETRABAJO. EL ACUERDO MARCO EUROPEO DE TELETRABAJO</b> .....	45
1. Consideraciones generales .....	45
2. Contenido del AMET .....	48
<b>CAPÍTULO V. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL ESPAÑOL CON ANTERIORIDAD AL REAL DECRETO-LEY 28/2020</b> . . . . .	59
1. Consideraciones previas .....	59
2. El punto de partida: la regulación del contrato de trabajo a domicilio en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 .....	60
2.1. Ámbito de aplicación del art. 13 ET .....	60
2.2. El régimen jurídico del contrato de trabajo a domicilio .....	63
2.3. Valoración final .....	66

3.	La nueva regulación del art 13 ET tras la Ley 3/2012 . . . . .	67
3.1.	Consideraciones previas . . . . .	67
3.2.	Delimitación conceptual del trabajo a distancia . . . . .	68
3.3.	Régimen jurídico del trabajo a distancia . . . . .	72
3.4.	Aspectos no previstos en la regulación del trabajo a distancia . . .	78
4.	Crisis sanitaria del COVID-19 y Teletrabajo . . . . .	80
4.1.	Consideraciones generales . . . . .	80
4.2.	La regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 8/2020. . . . .	83
<b>CAPITULO VI. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEY 10/2021 . . . . .</b>		<b>91</b>
1.	El paso normativo previo: El RD-Ley 28/2020 . . . . .	91
2.	El marco regulador del teletrabajo tras la aprobación de la Ley 10/2021. . . . .	97
2.1.	Ámbito de aplicación de la norma. . . . .	97
2.2.	Delimitación conceptual y tipología de trabajo a distancia . . . . .	99
2.3.	El carácter voluntario del trabajo a distancia. . . . .	103
2.4.	El acuerdo de trabajo a distancia y su formalización. . . . .	106
2.5.	El régimen jurídico de los derechos individuales. . . . .	109
2.6.	La regulación de los derechos colectivos. . . . .	121
2.7.	El ejercicio de las facultades empresariales en el marco del trabajo a distancia . . . . .	124
2.8.	La modalidad procesal para la reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. . . . .	127
	A) Delimitación del objeto del proceso . . . . .	128
	B) Inicio del proceso, tramitación y sentencia. . . . .	130
<b>CAPITULO VII. TELETRABAJO Y GÉNERO . . . . .</b>		<b>135</b>
1.	El teletrabajo como mecanismo de promoción de la empleabilidad de la mujer. . . . .	135
2.	Teletrabajo y derechos de conciliación personal y laboral y de corresponsabilidad familiar . . . . .	146
3.	Teletrabajo y acoso sexual y por razón de sexo . . . . .	154
<b>BIBLIOGRAFÍA . . . . .</b>		<b>161</b>

## Capítulo I

# CONSIDERACIONES PREVIAS

Uno de los elementos que, definitivamente, contribuye a la transformación de los procesos productivos empresariales es la incorporación y el desarrollo de nuevas tecnologías, las cuales facilitan la división del trabajo entre empresas y la exteriorización de funciones tales como la gestión de la contabilidad, el know-how, la asistencia técnica, etcétera.<sup>1</sup> Ahora bien, la incorporación de las nuevas tecnologías en el ámbito de la empresa no sólo incide en la modificación de las formas de organización y producción, sino que también influye en la manera en que las personas trabajadoras han de desarrollar o pueden desarrollar su prestación de servicios, dando lugar a la aparición de nuevas formas de trabajo.

En este sentido y, desde hace ya algunas décadas, el avance constante en el campo de las tecnologías de la información y de la comunicación y la política expansiva llevada a cabo desde diferentes instancias internacionales en materia de telecomunicaciones, entre ellas la Unión Europea, ha llevado a la aparición, desarrollo y a una cada vez mayor consolidación de una nueva forma de trabajar conocida como “teletrabajo”.

El teletrabajo ha sido definido por la Oficina Internacional del Trabajo como aquel trabajo “efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la

---

\* Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar”.

\*\* La autora es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2014 SGR 241.

1. Vid., entre otros, MORENO GENÉ, Josep: “Aspectos laborales de la creación de empresas filiales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 197-198, 1999, págs. 107 a 110 y, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, págs. 18 y 19.

separación y facilita la comunicación”<sup>2</sup>. En términos similares el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET)<sup>3</sup> se refiere al mismo como “una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellos de forma regular”<sup>4</sup>. Es decir, se trata de un trabajo a distancia que se desarrolla principalmente por medio de instrumentos de carácter telemático, informático, etcétera.

Pese a que puede parecer que el teletrabajo es un fenómeno relativamente reciente, lo cierto es que su aparición se sitúa ya en los años 60 del pasado siglo en Estados Unidos, si bien fue en 1976, en una época de crisis energética, donde se plantea la necesidad de buscar sistemas alternativos de trabajar dirigidos a paliar la escasez de recursos energéticos, a la vez que empieza a considerarse que la actividad desarrollada desde el domicilio, mediante las telecomunicaciones y la informática podía ser un mecanismo capaz de armonizar la vida privada con el trabajo<sup>5</sup>. De esta manera, el discurso del teletrabajo se empieza a asociar a la efectividad, eficiencia y competitividad de las empresas que lo implementan, otorgándoles un carácter de superioridad técnica frente a las formas tradicionales de organización del trabajo<sup>6</sup>.

En los años ochenta, el teletrabajo da un paso adelante, deja de ser considerado un simple trabajo con un cierto contenido tecnológico para convertirse en un valioso instrumento para favorecer la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, tales como las personas con discapacidad o las mujeres. Sin embargo, estas expectativas se van a ver frustradas como consecuencia de la resistencia presentada por los agentes sociales, la crisis económica y la falta de cultura informática de las personas trabajadoras<sup>7</sup>.

En la última década del siglo XX el teletrabajo vuelve a tomar protagonismo a partir, sobre todo, de las diferentes iniciativas adoptadas desde las instituciones europeas para la implantación de la denominada Sociedad de la Información. En este sentido, entre las medidas adoptadas cabe destacar el Libro Blanco “Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI” elaborado por la Comisión Europea en 1993. En este Libro Blanco se incluye, entre otras recomendaciones, el desarrollo de la Sociedad de la Información como mecanismo para el fomento del mercado

---

2. Definición recogida por GAETA, Lorenzo: “Teletrabajo y derecho: experiencia italiana”, *Documentación Laboral*, núm. 49,1996, pág. 36.

3. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue aprobado el 16 de julio de 2002.

4. Vid. Apartado 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002.

5. Vid. SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 29.

6. Vid. BELZUNEGUI ERASO, Ángel: *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, CES, Madrid, 2002, pág. 34.

7. Vid. SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena: *El contenido...*, cit. pág. 30.

interno y de la competitividad económica frente a otros Estados competidores como Estados Unidos y Japón y la potenciación de las autopistas de la información a nivel regional y sus futuras aplicaciones telemáticas, entre las que se encuentra el teletrabajo, el cual aparece como uno de los ocho proyectos estratégicos destinados a mejorar la competitividad de las empresas y crear empleo<sup>8</sup>.

A esta iniciativa europea le seguirán otras, como el Informe Bangemann en 1994, en donde se postula el fomento del teletrabajo, bajo diversas modalidades (a domicilio, oficinas satélites) por los múltiples beneficios que se acompañan tanto para las empresas y Administraciones Públicas, como para las personas trabajadoras. También cabe destacar el Plan de Actuación “Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información” adoptado por la Comisión Europea en 1994 y el Libro Verde “Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad a la dimensión humana”, también adoptado por la Comisión Europea en 1996<sup>9</sup>. Debe indicarse que estas acciones a nivel comunitario se extenderán a partir de 1998 también a los interlocutores sociales con la Comunicación de la Comisión “Modernizar la Organización del Trabajo. Actitud positiva ante el cambio”.

La promoción del teletrabajo desde instancias europeas ha continuado entrado el nuevo siglo, la cual se ha visto acompañada por los continuos avances tecnológicos, los cuales están produciendo unos efectos sin precedentes sobre la organización del trabajo y los recursos humanos<sup>10</sup>. De este modo, el teletrabajo se ha ido convirtiendo progresivamente en una realidad socioeconómica de relevancia tanto cuantitativa como cualitativa, si bien los niveles de teletrabajo son desiguales en función del ámbito geográfico que se analice.

En España, los estudios más recientes realizados sobre la implantación del teletrabajo anteriores al COVID-19 ponían de relieve que se trataba de una opción infrautilizada. En el año 2019, en España sólo el 4,5% del total de personas empleadas trabajaban habitualmente a distancia y el 8,4% lo había hecho de forma esporádica alguna vez, pese a lo cual, ello suponía una tendencia progresiva al alza que se mantenía desde hacía diez años<sup>11</sup>. En todo caso, se tratan de cifras que de ningún modo pueden considerarse

---

8. Vid. GRAY, Mike; HODSON, Noel y GORDON, Gil: *El Teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995, pág. 42.

9. Vid. THIBAUT ARANDA, Javier: *El Teletrabajo*, CES, Madrid, 2001, pág. 20.

10. Vid. en este sentido, entre otros CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 118, 2017, págs. 13 y ss.; DEL REY GUANTER, Salvador: “Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos”, *IUSLabor*, núm. 2, 2017, págs. 1 a 3 y MERCADER UGUINA, J.R.: “La robotización y el futuro del trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 27, 2017, págs. 14 y 15.

11. Vid. BANCO DE ESPAÑA: *El teletrabajo en España*. Informe núm. 2/2020, pág. 5. En todo caso y tal y como se indica en este mismo informe, España se sitúa por debajo de la medida europea, con 6 puntos porcentuales menos que el promedio europeo y claramente distanciada de las cifras de otros países grandes como Francia o Alemania.

casuales y, a las que sin duda han contribuido decisivamente las características de nuestro tejido productivo, en el que destaca el importante peso que tienen determinadas actividades en la economía española en las que resulta imposible o muy complicado el desarrollo de la actividad profesional a distancia, como son la agricultura, la hostelería, el comercio o la construcción<sup>12</sup>.

Esta realidad sufre un vuelco a partir de la pandemia del COVID-19. La encuesta llevada a cabo por Eurofound en abril de 2020 “*Living, working and COVID-19*” permite constatar que la llegada del coronavirus aceleró de forma inusitada la implantación del teletrabajo, de tal forma que en España la proporción de personas empleadas que comenzó a teletrabajar ascendió hasta el 30,2%<sup>13</sup>. Sin exagerar lo más mínimo podemos afirmar, tal y como ha indicado la doctrina, que nos encontramos ante un fenómeno que “constituye el cambio de organización del trabajo y de la actividad empresarial más intenso y rápido que se ha producido de todas las transformaciones conocidas en las historia del trabajo”<sup>14</sup>.

La crisis sanitaria vivida a nivel mundial desde principios del 2020 ha obligado a los Estados a adoptar, sobre todo al inicio de la pandemia, medidas drásticas dirigidas a contener la propagación del COVID-19, las cuales han traído como consecuencia la limitación de los derechos fundamentales de la ciudadanía y la contención de la actividad económica y del trabajo. En el caso de España estas medidas se inician con la declaración del estado de alarma a la que se vio abocado el Gobierno de España el 14 de marzo de 2020, adoptado través del RD 463/2020, de 14 de marzo<sup>15</sup>.

Esta situación de excepcionalidad, prorrogada hasta en seis ocasiones sucesivas, fue acompañada de la aprobación de un conjunto de reales decretos-leyes dirigidos fundamentalmente a paliar las consecuencias y efectos negativos provocados por la pandemia y las medidas adoptadas para contenerla en el ámbito socioeconómico, entre los cuales nos interesa destacar el RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19<sup>16</sup> (en adelante RD-ley 8/2020).

El RD-ley 8/2020 es, como ha indicado la doctrina, “la norma inaugural del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia”<sup>17</sup> y se

---

12. Vid. UGT: *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, Serie Estudios, núm. 5, de 26 de mayo de 2020, pág. 6.

13. Ibid. pág. 7. No obstante, estas cifras siguen estando por debajo de los valores medios europeos situados en torno al 40% y muy lejos de los países nórdicos donde se ha llegado a alcanzar el 60%, como es el caso de Finlandia.

14. Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 406.

15. BOE de 14 de marzo de 2020.

16. BOE de 18 de marzo de 2020.

17. Vid. CASAS BAAMONDE, María Emilia: “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2020, pág. 922.

dicta con la finalidad de adoptar, entre otras, un conjunto de medidas dirigidas a proporcionar “la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de las personas trabajadoras”<sup>18</sup>.

Pues bien, en el marco de esta situación de excepcionalidad, el RD-ley 8/2020, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable y a fin de garantizar al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, establece la priorización de sistemas de organización que permitan la actividad por mecanismos alternativos y, particularmente, el trabajo a distancia, para cuya implantación se prevé facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible. En este sentido, el art. 5 del RD-ley 8/2020, que va a ser el precepto encargado de regular el carácter preferente del trabajo a distancia, va a dotar de una nueva y hasta el momento desconocida dimensión a esta forma de trabajar en España y, más concretamente, al denominado teletrabajo, y que se va a proyectar más allá del momento inicial de crisis sanitaria, de manera que una vez iniciada la lenta, pero progresiva vuelta a los centros de trabajo, el teletrabajo ha sido mantenido en muchas empresas, ya sea, en algunos casos, los menos, de forma completa, como combinando trabajo presencial y trabajo remoto (*blended working*).

El progresivo interés por la implementación del teletrabajo, en especial en el marco de las empresas está, a nuestro parecer, íntimamente ligado a las interesantes ventajas que se acompañan a esta forma de trabajar tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. En el caso de la persona trabajadora, entre otras ventajas asociadas al teletrabajo se encuentra la ampliación y mejora de las ofertas de trabajo, las cuales en algunos casos se hacen más accesibles, al no existir el impedimento de la localización/ubicación geográfica y, en otros casos, plantea la posibilidad de poder desarrollar algunos trabajos que de otro modo sería imposible por la flexibilidad horaria que ofrece el trabajo a distancia.

En este sentido se constata, por ejemplo, que con el teletrabajo la residencia de la persona trabajadora es un elemento irrelevante. Las distancias en este tipo de trabajo desaparecen y la no coincidencia o proximidad entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de establecimiento de la empresa o, en su caso del o de la cliente, es indiferente, lo cual amplía el número de ofertas a las que puede acceder una persona demandante de empleo<sup>19</sup>. De igual forma la reducción/eliminación de desplazamientos o la posibilidad de organizar el trabajo de acuerdo con las preferencias o necesidades de la persona trabajadora, facilita a muchas personas el acceso al mercado de trabajo, las cuales debido a dificultades inherentes a su persona o por razones personales o familiares se ven excluidas del mercado de tra-

---

18. Vid. Exposición de Motivos del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo. Apartado I.

19. Estas ventajas ya se apuntaban por la Comisión Europea en el informe *Telework (Telecommuting): Benefits*. ACT Programme. DG XIII. Bruselas, 1999, págs. 1 y 2.

bajo o tienen más dificultades para acceder, siendo un ejemplo paradigmático a este respecto es el acceso al trabajo por parte de las mujeres<sup>20</sup> y, dentro de este colectivo en concreto, se nos antoja conveniente valorar el recurso del teletrabajo cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea imposibilitada para prestar servicios en su lugar habitual de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social<sup>21</sup>.

Asimismo, otra ventaja para la persona trabajadora que se puede asociar al teletrabajo es la reducción o supresión del tiempo invertido en los desplazamientos al lugar de trabajo, con el consiguiente ahorro de determinados costes derivados del desplazamiento que pueden producirse tanto de la utilización de vehículo propio, combustible y mantenimiento o del uso de transporte público, como también de otros costes vinculados a dichos desplazamientos, tales como los gastos de comidas o de ropa de trabajo<sup>22</sup>.

Tampoco podemos olvidar la mayor flexibilidad horaria y autonomía que en algunos casos puede ofrecer el teletrabajo, lo cual a su vez puede favorecer la conciliación de la vida familiar y personal con la profesional, así como también resulta sumamente interesante para la persona trabajadora las posibilidades de elegir libremente el entorno del trabajo y lugar de ubicación del mismo, todo lo cual puede redundar en la disminución de los niveles de estrés y la mejora de la calidad de vida<sup>23</sup>.

Desde una óptica empresarial, esta forma de trabajar ofrece una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y en la producción, lo cual viene acompañado de incrementos en la productividad que se fundamentan principalmen-

---

20. Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: "Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español" en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.): *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer España, S.A., Madrid, 2017, pág. 43. En este sentido ya se manifestaban, entre otros organismos supraestatales, las instituciones europeas en diversos documentos que analizaban las oportunidades y los inconvenientes que acompañaban a la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en todos los ámbitos de la vida, valoraciones que siguen estando todas ellas vigentes. Vid., por ejemplo, Comisión Europea: *Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas*. Libro Verde. Suplemento 3/96, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1996, págs. 27 y 28; European Comisión: *Europe at the forefront of the global information society*. COM (97), 3097, págs. 4 a 6 y Comisión Europea: *La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998, págs. 19 y 20.

21. Vid. VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia: "Teletrabajo y responsabilidad social de la empresa" en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Ed.) y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pág. 77.

22. Vid. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela: "Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo" en SALA FRANCO, Tomás (Dir.): *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 32.

23. Ibid. pág. 32 y 33.

te en la inexistencia de interrupciones en la jornada de trabajo y la posibilidad de adaptar fácilmente los horarios a las necesidades de producción<sup>24</sup>.

De igual forma se constata que con el teletrabajo se reducen los costes empresariales al disminuir sus necesidades de espacio de establecimiento e instalaciones, los cuales pueden ser ciertamente elevados si las oficinas se encuentran ubicadas en el centro de la ciudad, a lo que también se suma el ahorro de los costes asociados a los desplazamientos del personal de la empresa si son asumidos por ésta, tales como pluses de desplazamiento y distancia o dietas de manutención<sup>25</sup>.

Otro aspecto interesante, ligado a presencialidad en el trabajo es la reducción de la siniestralidad, conflictividad y absentismo laboral y reducción del tiempo de reincorporación al trabajo en determinados casos de incapacidad temporal<sup>26</sup>.

Asimismo permite una mejor selección del personal y como ya se ha apuntado anteriormente en relación a los beneficios que se acompañan al teletrabajo para las personas trabajadoras, se amplían las posibilidades de contratación al resultar en muchos casos irrelevante la ubicación física de los y las potenciales candidatos y candidatas<sup>27</sup> y facilita su permanencia, reteniendo de ese modo a personas valiosas que, en caso de no poder teletrabajar, optarían por salir del mercado laboral o de la empresa<sup>28</sup>. Por otra parte, cabe recordar que en la reciente crisis sanitaria provocada por el COVID19, el teletrabajo se ha erigido como una alternativa válida y eficaz en muchas empresas para poder mantener una parte importante de la actividad productiva de las mismas.

Junto a las ventajas que puede acompañar el desarrollo del teletrabajo para las partes contratantes, también es posible señalar la existencia de otras que, de manera indirecta, repercuten en la sociedad en general y que no son en absoluto desdeñables. En este sentido, se puede destacar, por ejemplo, los beneficios que pueden derivarse para el medio ambiente, ya que la reducción de los desplazamientos al trabajo comporta automáticamente la reducción de la emisión de gases contaminantes que puede contribuir a la ralentizar el

---

24. Estas ventajas, entre otras, se apuntaban ya en uno de los informes elaborados por la Comisión Europea sobre el teletrabajo, concretamente en el informe *Telework (Telecommuting): Benefits...*, cit. págs. 1 y ss. Vid. también, DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida", *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 109-4, 1990, págs. 471 a 474.

25. Ibid.

26. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela: "Una aproximación...", cit. pág. 28.

27. Vid. informe *Telework (Telecommuting): Benefits...*, cit. págs. 1 y ss. Vid. también, DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: "Teletrabajo: un nuevo modo...", cit. págs. 471 a 474.

28. El trabajo a distancia permite retener a profesionales que se plantean la posibilidad de dejar de trabajar, como por ejemplo mujeres que después de la baja por maternidad no pueden compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares o profesionales próximos la jubilación. Vid. DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: "Teletrabajo...", cit. pág. 472.

calentamiento global del planeta y, consecuentemente, mejorar la calidad del aire respirable y la protección de los ecosistemas naturales<sup>29</sup>.

En relación a esta cuestión, un informe elaborado por Greenpeace, referido al impacto que la pandemia del COVID-19 ha tenido en el medio ambiente, indica que uno de los efectos inmediatos ha sido la drástica reducción de la contaminación en las grandes ciudades, que alcanzaron mínimos históricos durante el confinamiento por la bajada del tráfico rodado y que en el caso de España se situó en una disminución del 32% de las emisiones de CO<sub>2</sub>. En este estudio se concluye que, en general, el teletrabajo reduce las emisiones de los desplazamientos diarios y, por tanto, su promoción es una medida que resulta idónea y necesaria para frenar las emisiones de CO<sub>2</sub><sup>30</sup>.

De igual forma, la fórmula del teletrabajo es un instrumento inmejorable para el desarrollo de las zonas geográficamente aisladas, que normalmente son de carácter rural y para reducir de ese modo el abandono de estas zonas, evitando el fenómeno de desertización y de territorios vaciados en favor de la concentración de población en grandes ciudades y la creación de enormes cinturones metropolitanos<sup>31</sup>.

No obstante, no todo son ventajas y beneficios en la implantación del teletrabajo. De esta forma la no presencialidad comporta para las empresas, entre otros inconvenientes, mayores dificultades para el control del trabajo y los niveles de productividad, mayor dificultad para trabajar en equipo, con pérdida de las sinergias derivadas de las relaciones personales y los espacios compartidos, menor seguridad de la telecomunicaciones y pérdida de confidencialidad, dificultades en la evaluación y adopción de las medidas de seguridad laboral o la pérdida de identidad corporativa<sup>32</sup>.

De igual forma, desde el punto de vista de la persona trabajadora, algunas de las ventajas que se han indicado anteriormente también pueden tener su contrapartida negativa ya que, por ejemplo, es necesario advertir que configurar sin más el teletrabajo como medida de conciliación familiar y profesional no está exento de riesgos para la propia mujer trabajadora ya que, su implementación puede llevar a la perpetuación de los roles de género y seguir considerando que las tareas de cuidado y crianza son responsabilidades que le corresponden realizar en exclusiva a la mujer, impidiéndose el avance en los derechos de corresponsabilidad<sup>33</sup>.

---

29. Vid. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela: “Una aproximación...”, cit. pág. 35.

30. Vid. GREENPEACE: *Un año de Teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO<sub>2</sub>*. Informe. Marzo 2021.

31. Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Configuración general...”, cit. págs. 47 y 48.

32. Vid. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela: “Una aproximación...”, cit. pág. 30 y 31.

33. Vid. ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>: “El Teletrabajo: ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales?” en BARDINA MARTÍN, Yolanda y ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. (Coords.): *Mujer, Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 129

Efectivamente, en la medida en que los trabajos que desarrollen las mujeres puedan ser realizados a distancia y si el teletrabajo se concibe como una medida de conciliación, el riesgo es evidente: las mujeres, que en España siguen siendo quienes hacen un uso mayoritario de los derechos de conciliación, recurrirán con mayor frecuencia que los hombres al teletrabajo, lo cual da lugar a un escenario propicio para volver a un reparto de las tareas domésticas y familiares que estábamos en vías de superar<sup>34</sup>.

No es éste el único riesgo que podemos asociar al teletrabajo. A este respecto no debemos olvidar que el trabajo no presencial lleva a la invisibilidad de la persona trabajadora y a su aislamiento por su menor contacto con el resto de compañeros y compañeras de la plantilla, a lo que se suma también, entre otras cuestiones, los riesgos psicosociales derivados de la mayor disponibilidad de la persona trabajadora pueden tener las empresas gracias a las nuevas tecnologías y la dificultad en muchos casos de poder separar los tiempos de trabajo y tiempos de descanso. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada) se convierte en uno sólo<sup>35</sup>.

Asimismo, los sistemas de vigilancia y control del trabajo que se utilicen por parte de la empresa para la comprobación de los tiempos de trabajo y productividad de las personas trabajadoras pueden resultar sumamente intrusivos y comportar en ocasiones la intromisión en la vida privada<sup>36</sup> y la intimidad de la persona trabajadora.

Por último, otro riesgo que lejos de desaparecer con el teletrabajo se ve intensificado y que afecta especialmente a las mujeres es el relativo al acoso laboral. Desgraciadamente el acoso, en sus múltiples manifestaciones, ha existido siempre, pero ahora con la aparición y el uso generalizado en el marco de las relaciones de trabajo de internet, redes sociales y la telefonía móvil se introduce en una nueva dimensión, en un nuevo contexto, en un espacio virtual donde da la sensación de no tener límites. Lo rápido e ilimitado en cuanto a su difusión de una información o de unas imágenes, la inmediatez e instantaneidad, la persistencia en los ataques por los acosadores, el anonimato de estos dispositivos de comunicación, la mayor facilidad de ocultación de las conductas delictivas, etcétera hacen que el fenómeno

---

34. Vid. DE LA PUEBLA PINILLA, Ana: “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, vol. 1, núm. 3, 2020, pág. 8.

35. Vid. AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales” en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (Dir.): *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato y empleo*, Thomson Reuters Aranzadi, (Cizur Menor), 2020, pág. 296 y ss y ÁLVAREZ DE LA CUESTA, Henar: “Discriminación de la mujer en la industria 4.0: cerrando la brecha digital” en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (Dir.): *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato y empleo*, Thomson Reuters Aranzadi, (Cizur Menor), 2020, pág. 336 y ss.

36. Vid. UGT: *El teletrabajo en la encrucijada...*, cit. pág. 42.

del acoso haya aumentado vertiginosamente y evolucione de forma constante, dando lugar al denominado *ciberacoso laboral*<sup>37</sup>.

El ciberacoso laboral es, sin duda un grave problema tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Ningún sector productivo o grupo de personas trabajadoras están a salvo de la violencia digital o virtual, aunque algunos grupos por sus circunstancias y características están más expuestos o tienen más riesgo de sufrirla. Pues bien, en tanto que la mujer trabajadora es una de las principales víctimas de la violencia en la empresa, siendo el acoso sexual y por razón de sexo algunas de las conductas discriminatorias más frecuentes que sufren en el marco de las relaciones de trabajo, esos comportamientos discriminatorios van a encontrar una nueva vía de expansión con el desarrollo de las NTICs y que se conoce como *ciberviolencia de género*<sup>38</sup>.

Finalmente, el teletrabajo también supone posibles desventajas para la sociedad, entre las cuales se encuentra la precarización del empleo, ya que si bien la NTICs pueden ser una fuente de creación de nuevos empleos que por sus características técnicas requieran de profesionales de un nivel formativo alto, también las NTICs comporta en no pocas ocasiones la descualificación de trabajos, no siendo necesaria la participación humana o aun siendo necesaria ya no exige de grandes conocimientos técnicos. Y, de igual manera la falta de contacto personal de la plantilla y la invisibilización de las representaciones sindicales, puede llevar a la reducción de la fuerza sindical, perjudicando a la negociación colectiva<sup>39</sup>.

Atendiendo, por tanto, a todas estas consideraciones, se puede constatar como siguen presentes una serie de elementos caracterizadores de este modo de trabajar que hace necesaria la existencia de una regulación específica que garantice el despliegue de los derechos laborales en un plano de igualdad respecto al resto de personas trabajadoras que desarrollan su trabajo de una forma tradicional.

A este respecto cabe señalar que a nivel jurídico entre las características que siempre han ido asociadas a esta forma de trabajar se encuentran la precariedad en las condiciones de trabajo, formar parte de la economía sumergida y la inseguridad jurídica en la delimitación con otras figuras afines o zonas grises<sup>40</sup>, por lo que, a nuestro parecer la existencia de una regulación propia no es una cuestión baladí, sino una verdadera necesidad.

Este trabajo tiene como objetivo analizar el marco jurídico-laboral existente en estos momentos sobre teletrabajo, conocer su contenido y valorar su adecuación, así como en su caso realizar las propuestas que, a nuestro

---

37. Vid. DE VICENTE PACHÉS, Fernando: *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018, pág. 12.

38. *Ibid.*, pág. 13.

39. Vid. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela: “Una aproximación...”, cit. pág. 37.

40. Vid. por todos SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 1, 2013, pág. 3.

parecer, resulten necesarias para dotar a la persona teletrabajadora de una regulación capaz de garantizarle un tratamiento igualitario respecto al resto de personal de la empresa que desarrolla su prestación de servicios de forma presencial. Para ello, procederemos al estudio de la normativa que tanto a nivel estatal, como a nivel supraestatal se ha ido elaborando a lo largo de los años y hasta la actualidad a fin de dotar de la necesaria seguridad jurídica a esta forma de trabajar.

Ahora bien, antes de adentrarnos en el estudio de la normativa que regula el teletrabajo se hace necesario delimitar conceptualmente esta forma de trabajar, identificar sus rasgos caracterizadores, así como las diferentes tipologías de teletrabajo que, en estos momentos y de forma más generalizada, nos podemos encontrar en la práctica, lo cual procederemos a realizar en el siguiente apartado de este trabajo.