



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021 / 2022

LA COMPATIBILIDAD DEL TELETRABAJO
CON EL TRABAJO PRESENCIAL EN FUNCIÓN
DE LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS Y
DE LOS TRABAJADORES/AS Y LA
DESCONEXIÓN DIGITAL

THE COMPATIBILITY OF TELEWORK WITH
PRESENTIAL WORK BASED ON THE NEEDS
OF COMPANIES AND WORKERS AND
DIGITAL DISCONNECTION

Realizado por el alumno Dña. Alba Ruano Miguel

Tutorizado por la profesora Dña. María Purificación García Miguélez.

Índice

1.	Resumen	5
2.	Objeto del trabajo	6
3.	Metodología	8
4.	Orígenes del trabajo a distancia como modalidad de trabajo.....	8
5.	Evolución del concepto de teletrabajo	9
6.	El trabajo a distancia como modalidad de trabajo.	10
6.1.	Entorno Europeo.....	13
6.2.	El mercado de trabajo español.....	15
6.3	Ventajas e inconvenientes del trabajo a distancia	16
7.	Efectos legislativos posteriores a la Covid-19	18
7.1.	Evolución de la regulación en el entorno europeo.....	18
7.2.	Evolución de la regulación en el entorno del mercado de trabajo español.	19
7.2.1	Novedades que aporta la Ley 10/2021	27
7.2.2	Requisitos sobre la forma (art.6.1).....	27
7,2,3	Papel de la negociación colectiva	27
7.3.	Análisis de las estadísticas de implantación del teletrabajo en España.....	28
7.3.1	Novedades que aporta la Ley 10/2021	27
7.3.2	Análisis de las estadísticas de implantación del teletrabajo en España.....	27
8.	Marco legislativo a nivel nacional y posibles factores de riesgo en materia de prevención de riesgos laborales, en los distintos entornos donde se prestan servicios mediante la modalidad de teletrabajo.	33
8.1.	La desconexión digital como elemento de riesgo	37
8.2.	Factores de riesgo psicosociales en materia de prevención de riesgos laborales.	41
8.3.	La desconexión digital como elemento de riesg	41
8.4.	La protección del derecho a la intimidad de los trabajadores a distancia.	41
9.	Aspectos relevantes, sobre la implantación del teletrabajo en relación a la conciliación laboral y familiar de los trabajadores.	43
10.	Conclusiones	46
11.	Bibliografía	48
12.	Anexos.	54

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art	Artículo
AMET	Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo
BOE	Boletín Oficial Del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
INE	Instituto Nacional De Estadística
INSST	Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo
LISOS	Ley Sobre Infracciones Y Sanciones En El Orden Social
LOPDGDD	Ley Orgánica De Protección De Datos Y Garantía De Derechos Digitales
LPRL	Ley De Prevención De Riesgos Laborales
NTP	Nota Técnica De Prevención
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional Del Trabajo
Pág.	Página
TRET	Texto Refundido Del Estatuto De Los Trabajadores
TIC	Tecnologías De La Información Y Comunicación
STSJ	Sentencia Tribunal Superior De Justicia

Abreviaturas notas al pie de página:

<i>Ibid.</i>	Indica que el trabajo citado es idéntico al anterior (mismo autor, título, edición); pero se encuentra en un número de página distinto
<i>Id.</i>	Indica que el trabajo citado ha sido en todo lo anterior incluso la página.

1. Resumen

Tras la llegada de la pandemia del Covid-19, la vida en términos generales y también en el ámbito laboral, como era concebida hasta ese momento cambió radicalmente, el modelo presencial de trabajo se convirtió en modelo de trabajo a distancia. Esto llevó al poder legislativo a nivel global a la urgente necesidad de su regularización, en el caso concreto de España se plasmó principalmente en el contenido del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, el cual da las claves sobre cómo se tiene que llevar a cabo este modelo no presencial de trabajo a distancia, alcanzando a todos los aspectos y derecho en igualdad de condiciones que el trabajo presencial. Así como la necesaria desconexión digital no solo para esta modalidad de trabajo sino para todas las modalidades vigentes. Y con posterioridad se llevo a cabo una más amplia regulación como se podrá observar durante el desarrollo del presente trabajo.

Palabras clave

Teletrabajo, Legislación, Prevención de Riesgos, Conciliación.

Abstrac

After the arrival of the Covid-19 pandemic, life in general terms and in the workplace, as it was conceived until then, changed radically, the face-to-face work model became a remote work model. This led the legislative power at a global level to the need for the urgent need for its regularization, in the specific case of Spain it was reflected mainly in the content of Royal Decree-Law 28/2020 of September 22 on remote work, which gives the keys on how this non-face-to-face model of remote work must be carried out, reaching all aspects and rights under the same conditions as face-to-face work. As well as the necessary digital disconnection not only for this work modality but for all current modalities. And later, a broader regulation was carried out, as can be seen during the development of this work.

Key words

Teleworking, Legislation, Risk Prevention, Work-Life Balance.

2. Objeto del trabajo

Como ya se anticipaba en el resumen la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, los modelos de trabajo a nivel global cambiaron pasando el trabajador de prestar servicios desde un lugar de trabajo convencional como puede ser una oficina, a hacer todo desde casa, acuñándose un nuevo término para muchos es “el teletrabajo” y para otros el “trabajo a distancia” pero que ambos términos describen una misma realidad con algunos matices. Esta modalidad ya estaba contemplada en nuestro cuerpo jurídico, pero no se amoldaba a las necesidades que los empresarios y trabajadores/as necesitaban.

Hasta ese momento en el caso español era la jurisprudencia la que venía solventando las divergencias que iban surgiendo en este ámbito de trabajo, pero tras su necesaria y urgente regulación Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia ya se podía dictar sentencias conforme a una base legal. Tras la publicación de la ya citada norma se han tomado en consideración los aspectos laborales que afectan a los trabajadores/as que la han llevado a cabo, se incluyen aspectos tales como la concepción de la prevención de los riesgos laborales de estos trabajadores que ha de ser igual que la de los trabajadores presenciales cuestión está que ya reconocida con anterioridad en el art. 13.4 del TRET en su primigenia redacción, tomando en consideración además otros aspectos como la repercusión en términos de la conciliación de la vida laboral y personal, tanto durante la pandemia como en el periodo posterior al confinamiento.

En la actualidad, el teletrabajo es un tema muy recurrente en las empresas y novedoso para muchas que lo han ido implementando durante y tras el confinamiento vivido en el año 2020, y ya conocido para otras, creando así una nueva manera de las relaciones laborales por parte de los empresarios y sus trabajadores y como el legislador a partir del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) ha desarrollado el Real Decreto Ley 28/2020 sobre la regulación del trabajo a distancia que posteriormente ha sido tramitado

como ley concretamente por la Ley 10/2021 de 10 de julio de 2021, de trabajo a distancia¹, una nueva realidad de modalidad de trabajo, que algunos auguraban que llegaba para quedarse pero que solo el tiempo podrá ponerlo de manifiesto.

Tras lo expuesto el objeto del presente trabajo se centra en definir y analizar si bien de forma no pormenorizada dada su extensión, de conceptos y aspectos estrechamente vinculados con esta nueva realidad del mercado laboral, derivada de la aparición del SARS dos COVID-19, impidiendo que los trabajadores/as pudieran realizar su trabajo en sus centros de trabajo habituales, debiendo recurrirse a otras y diversas opciones, salvo para el caso de los trabajadores/as que se considerados que realizaban trabajos esenciales y que era imprescindible su presencialidad. Y de alguna manera poner de manifiesto la hipotética necesidad de crear una jurisprudencia más específica.

Para llevar a cabo lo anteriormente expuesto, se presentan unos objetivos de estudio para poder explicar esta realidad:

1. Estudio acorde con la dimensión de este trabajo de la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia y del Real Decreto Ley 2/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Exponer los datos sobre la legislación previa a la ley anteriormente mencionada.
3. Analizar los datos estadísticos sobre el aumento del uso de esta modalidad de trabajo
4. Exponer los puntos críticos sobre la prevención de los riesgos que conlleva el trabajo a distancia y como la jurisprudencia lo ha regulado.
5. Plantear el problema real de la conciliación de la vida laboral y la vida personal, con mención especial a la cuestión de género.

¹Norma cuyos antecedentes se concretan en el artículo 4 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y posteriormente en el RD 28/2020, de 22 de septiembre, mediante el que se estableció el marco legal general del teletrabajo.

3. Metodología

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado, se ha tratado de recurrir tanto a legislación como bibliografía relacionada sobre el tema objeto de estudio y de este modo tratar de explicar cómo ha ido evolucionando la legislación tanto en el marco español como en el marco europeo desde la llegada de la pandemia causada por el COVID-19, además de cómo se lleva a cabo la prevención de los riesgos laborales a los que se someten los trabajadores a distancia o los teletrabajadores y de cómo la legislación ha fomentado la conciliación a la hora de escoger dicha modalidad de trabajo.

El tema escogido ha sido elegido por ser de casi permanente actualidad pues aunque con menor impacto la covid 19 aún sigue presente y se ha aprendido a convivir con ella, por ello se lo propuse a la tutora y tras haber hablado con ella mediante una reunión por videollamada.

La metodología llevada a cabo ha sido la investigación y la descripción de datos y jurisprudencia. Y también se han analizado datos estadísticos.

A la hora de buscar la información ha sido mediante la búsqueda de datos en las diferentes bases de datos que hay como por ejemplo Google Scholar, Dialnet, Biblioteca online de la Universidad de León, artículos de corte periodístico, Iberlex e Internet.

4. Orígenes del trabajo a distancia como modalidad de trabajo.

A nivel internacional, el primer referente en cuanto a la regulación del teletrabajo se encuentra en el Convenio 177 de la OIT, de 1996², cuyo art. 1.a, sin hacer una referencia expresa al teletrabajo, procede a definir el “trabajo a distancia” como aquél “que una persona designada como trabajador/a, a domicilio, realiza, tal afirmación implica ciertas condiciones y exigencias que se podrían concretar en las siguientes:

² Este convenio no está ratificado por España. Este Acuerdo Marco solo ha sido ratificado por los siguientes países de la Unión Europea: Bélgica, Bulgaria, Eslovenia, Finlandia, Irlanda y Países Bajos.

1. El trabajo será realizado ya sea en el propio domicilio del trabajador o bien en otros locales a determinar, pero en cualquier caso serán distintos de los locales de trabajo del empleador.
2. Como ocurre con el trabajo presencial tiene como contraprestación una remuneración por parte del empresario.
3. La finalidad última implica bien la elaboración de un producto o la prestación de un servicio conforme a las especificaciones dadas por el empleador, con la peculiaridad de la independencia de quién proporcione los equipo de trabajo, los materiales u otros elementos utilizados y necesarios para ello, con la excepción de que el trabajador tenga el grado de autonomía e independencia económica necesario para ser considerado como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional vigente o de una decisión judicial al respecto.³

5. Evolución del concepto de teletrabajo

El trabajo a lo largo de la historia ha ido cambiando y evolucionando con los momento sociales y económicos que ha vivido la humanidad, desde el esclavismo hasta el trabajo asalariado.

Ya en el siglo XIX con la revolución industrial más consolidada, se implanta el modelo socioeconómico actual que es el neoliberalismo, donde se han creado dos grandes corrientes de estudio, como son la corriente marxista liderada por Karl Marx donde su principal objeto de estudio fue la plusvalía que representaba la fuerza de trabajo y el valor de este. La otra corriente principal fue la liderada por John Maynard Keynes, que para él esta corriente socioeconómica lo que propone es que el empleo generaría una demanda agregada y que por tanto el Estado debería intervenir para controlar el flujo circular de la economía⁴

³ García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus.. cit.*, pág., 74

⁴ García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus.. cit.*, pág., 31

“El concepto de teletrabajo nace en Estados Unidos, en 1973, a partir de un grupo de científicos de la University of Southern California dirigidos por el físico Jack Nilles. Dicho grupo, en el marco de la crisis del petróleo, investigó la aplicación en el trabajo de las (entonces disponibles) tecnologías informáticas para reducir el traslado de trabajadores a las oficinas, remplazándolo por el traslado de la información necesaria para que el trabajador realice sus tareas desde su casa o centro de teletrabajo próximo a su domicilio. La hipótesis era que debía traer, aplicado a escala conveniente, reducciones del tránsito vehicular en horas pico y la consecuente reducción de emisión de gases dañinos para el medio ambiente.”⁵

Para poder definir el concepto del teletrabajo en el derecho laboral se ha identificado con: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre trabajador y empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.”⁶

6. El trabajo a distancia como modalidad de trabajo.

Teniendo presente la definición aportada anteriormente, hay que tener en cuenta que no existe un único tipo de teletrabajo, sino que existen varias formas de llevar a cabo esta modalidad de trabajar⁷, como son:

- Teletrabajo a domicilio: Se trata de la primera modalidad de teletrabajo, donde el lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del propio teletrabajador.
- Teletrabajo en telecentros: En este supuesto el lugar de trabajo es un centro que cuenta con recursos compartidos y con instalaciones de telecomunicaciones y equipos informáticos, dispuesto por la empresa “*ad hoc*” para el desempeño de la actividad laboral a distancia. Estos telecentros, que pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas, o incluso de una administración pública,

⁵Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. Pág.128

⁶ Buira, J. (2013). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Editorial UOC. pág. 24 <https://elibro-net.unileon.idm.oclc.org/es/ereader/unileon>

⁷ Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., El teletrabajo, op.cit., pp.22-23.

están situados en zonas periféricas o rurales, con el fin de ahorrar costes de establecimiento.

- Teletrabajo itinerante o nómada: En este otro supuesto, la prestación de servicios se realiza en muchos lugares diferentes y variados, sin existir un lugar de trabajo habitual, sino que son frecuentes los cambios constantes en cuanto a la elección del lugar de prestación de los servicios.

Esta no es la única definición que se ha dado sobre el término de “teletrabajo”, en el ámbito europeo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en el 2002 en la ciudad de Bruselas lo define de la siguiente manera en su artículo 2: “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”⁸

Del mismo modo la Organización Internacional del Trabajo, en adelante la (OIT), proporciona también una definición para la modalidad de trabajo a distancia que la plasma en Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en el año 2002 esta definición: “una forma de organización del trabajo con las siguientes características

a) El trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y

b) Las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o

⁸ Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET,2002), elaborado por la Confederación Europea de sindicatos, y Organizaciones Patronales Unión Europea Art.2

una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados”⁹

En la normativa española se debe hacer referencia al art. 13.1 TRET en él se identifica al teletrabajo como trabajo a distancia definiéndolo literalmente de la siguiente forma;

“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”¹⁰.

Aunque esto ha sido modificado con posterioridad en la nueva Ley del Trabajo a Distancia 10/2021 en el art. 2.b que entiende por teletrabajo¹¹: “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.”

Una vez analizadas ambas definiciones estas de estas se podrían obtenerse varias conclusiones entre otras dos cosas muy evidentes:

1. La prestación de servicio por los trabajadores en las actividades en las que sea posible se podrá realizar, en un lugar diferente al centro de trabajo habitual.
2. Para la ejecución de la actividad laboral bajo esta modalidad descrita es imprescindible contar con la incorporación de las nuevas tecnologías pasan a ser el principal medio de comunicación en la relación laboral entre empresa y trabajador.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 26 octubre 2016.

¹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

¹¹ Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de Julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/>

6.1. Entorno Europeo

En los últimos años se han ido formulando con relación a la promoción y a la organización del teletrabajo mediante las TIC con el propósito de impulsar los efectos positivos y reducir los efectos negativos de las TIC.

Sin embargo, este tema no ha sido tratado prácticamente a nivel internacional con la notable excepción del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 en la Unión Europea.¹²

Este Acuerdo Marco fue pionero a la hora de dar una definición al teletrabajo en su art.2 como por el acuerdo que se debía implementar en los diferentes sistemas de las relaciones laborales de los Estados miembros, creando así una legislación europea general para los trabajadores/as de este sistema.

Casi todos los países miembros de la Unión Europea han implantado dicho acuerdo, mediante la participación de los agentes sociales en la protección social, con una excepción que es la de Gran Bretaña e Irlanda que al no poseer de un sistema nacional de negociación colectiva han implantado códigos y directrices.¹³

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo persigue alcanzar los siguientes objetivos en favor de los trabajadores para asegurarles la mejor calidad de vida que sea posible:¹⁴

- El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate.
- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa.

¹² Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. cit., pág., 44.

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

- Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y el respeto por la privacidad del teletrabajador (el teletrabajador debe cumplir estas reglas).
- El empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.
- El empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la legislación aplicable a nivel de la UE, nacional y los convenios colectivos pertinentes.
- En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
- Medidas para impedir que el teletrabajador esté aislado del resto de la comunidad de trabajadores de la empresa.
- Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores, y
- Aplicación y seguimiento.
-

País	Legislación	Año
Finlandia	Guía sobre el teletrabajo para empleadores	2007
Hungría	Ley XXVIII, modificación de ciertos actos relacionados con el empleo	2004

Italia	1.- Ley de 16 de junio de 1998, Reglas de teletrabajo en las Administraciones Públicas. 2.- Ley sobre el trabajo ágil (lavoro agile).	1. 1998 2. 2016
España	Ley 3/2012 del 6 de julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en España, regula los aspectos del trabajo a distancia.	2012
Suecia	No hay una regulación específica como tal. Pero en la web del OSMA ¹⁵ poner artículos referidos al trabajo en casa con ordenadores	
Gran Bretaña	1.- Guía para el teletrabajo siguiendo el ejemplo del AME ¹⁶ sobre teletrabajo 2.- Derecho a solicitar trabajo flexible (incluye el trabajo en casa)	2014
Holanda	Ley de Condiciones de Trabajo fue sometida a revisión el 1 de Julio de 2012 para ampliar la definición de teletrabajo y trabajo en casa a “trabajo independientemente localmente”	2012

Tabla 1: Elaboración propia. Fuente: (OIT-Eurofound, 2019)

6.2. El mercado de trabajo español

El legislador español hasta la llegada de la pandemia del COVID-19 en cuanto a la regulación de la materia del teletrabajo ha sido muy escaso a la hora de legislar. En este sentido, resulta llamativo que hasta ese momento no se haya hecho mención a lo largo de todo el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) tras haber sido reformado en el año

¹⁵ Organismo Sueco de Medio Ambiente

¹⁶ Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de Julio de 2002

2012, no se hace referencia a lo largo de todo el texto al termino teletrabajo, únicamente se menciona al referirse a él dos términos muy concretos, “trabajo a distancia”, o bien “trabajo a domicilio”, regulados ambos aunque de manera vaga en el art. 13 del TRET.

Pues bien, a falta de una regulación específica y completa de tales modalidades de trabajo, que como cabe lógico pensar necesitan de un análisis y estudio más profundo y clarificador, sin embargo se deja esa tarea en manos de la jurisprudencia y de la negociación colectiva, algo que hasta ese momento parecía carecer de importancia pero tras el confinamiento podría decirse tanto en España como a nivel global de todos los países en nuestro país no quedo otra opción que tomar cartas en el asunto y abordar el teletrabajo o trabajo a distancia o a domicilio regulándolo con más rigurosidad¹⁷.

6.3 Ventajas e inconvenientes del trabajo a distancia

Usualmente el trabajo a distancia ha sido una fuente de oportunidades y ventajas para los trabajadores/as que lo demandaban, como para las empresas que lo ofertaban, pero también para la sociedad ya que eso es un paso de evolución tecnológica.

Con todo ello se han venido señalando ciertas ventajas, pero también algunos inconvenientes como ocurre en todos los órdenes de la vida ¹⁸:

En lo que atañe a las posibles ventajas de esta modalidad de trabajo se podrían mencionar las siguientes:

- Facilita la conciliación en tanto que permite al trabajador permanecer en su domicilio y combinar su trabajo con la atención a la familia, siempre que las condiciones de prestación sean flexibles.
- Supone un ahorro de tiempo para la persona trabajadora en tanto obvia el dedicado a los desplazamientos.

¹⁷ García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*, op.cit., pág., 80-81

¹⁸ UGT. (2020, mayo). *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas* (Estudios nº5). Pág. 5 https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_-_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

- Su uso disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso del vehículo privado.
- Facilita la vida en zonas y núcleos no urbanos en tanto permite el desarrollo del trabajo sin la cercanía a un centro de trabajo que habitualmente se hallaría cerca de una gran urbe.
- También plantea ventajas para las empresas: ahorro de costes de todo tipo vinculados a la desaparición o reducción de la necesidad de instalaciones físicas en la cual se presta el trabajo.

Pero a la hora de llevar a cabo este modelo, es que ha mostrado una serie de inconvenientes que se detallan a continuación: ¹⁹

- Puede suponer la intromisión del ámbito profesional en la vida privada, haciendo más difícil el demarcar entre ambas.
- Propicia jornadas sin final. El trabajador se encuentra al servicio continuo de la empresa. Cuando el teletrabajo está mal concebido no existen límites horarios en la prestación. El teletrabajo determina en algunos colectivos, especialmente profesionales con cierta especialización, que la empresa actúe como si el mero hecho de trabajar desde el domicilio convierte a aquél en un sujeto al servicio permanente y continuo de aquella, a cualquier hora del día y día de la semana.
- Favorece el individualismo y hace más difícil la articulación colectiva, disminuyendo la protección que puede tener la persona trabajadora gracias a la representación sindical y situándola de nuevo en solitario frente a la empresa, acentuándose el desequilibrio natural de la relación entre ambos.
- La empresa puede trasladar a la persona trabajadora sin compensación alguna, costes claros propios de la actividad productiva (iluminación, equipos de trabajo).

¹⁹ UGT. Hermoso Fernández, M., Hermoso Fernández, M., Pérez Capitán, L., Varela Ferrío, J., & Viñas Apaolaza, A (2020, mayo). *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas* (Estudios nº5). cit.pág.,5-6.

- Se dificulta el control de las condiciones de seguridad y salud en las cuales se presta la actividad, haciendo el empresario dejación de sus obligaciones en esta materia.

7. Efectos legislativos posterior a la Covid-19

Como se ha venido reiterando, con la llegada de la pandemia del COVID-19 los gobiernos ven la necesidad de adoptar unas medidas para solucionar un problema como es la falta de regulación específica en la materia del teletrabajo, recayendo en la negociación colectiva y en los interlocutores sociales de cada país.

7.1. Evolución de la regulación en el entorno europeo

Previa a la llegada del virus Covid-19, los países que conforman la Unión Europea en el tema de la regularización del trabajo se pueden dividir en dos grupos:²⁰

- Países con definiciones legales y legislación específica sobre el uso del teletrabajo establecidas en el código de laboral o legislaciones relacionadas, como es el caso de Bélgica, Bulgaria, República Checa, España, Alemania, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Croacia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovenia y Eslovaquia.
- Países sin definiciones estatutarias ni legislación específica que aborda el teletrabajo, o donde los acuerdos de teletrabajo se tratan en diferentes leyes relacionadas con la Protección de Datos, la seguridad y salud o el tiempo de trabajo. (Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Letonia y Suecia).

Una vez que el brote del COVID ha llegado, los países tienen que empezar a legislar en base al teletrabajo teniendo como referencia el Acuerdo Marco de la UE sobre teletrabajo de 2002 ya que en él se dan las directrices básicas como son la definición de teletrabajo

²⁰ Sanz De Miguel, P., Caprile, M., & Arasanz (NOTUS), J. (2021, julio). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. <https://doi.org/10.2802/125499> cit., pág., 40

y la regulación específica de los aspectos fundamentales como son la voluntariedad por ambas partes, reversibilidad, igualdad en el empleo, formación y derechos colectivos.

7.2. Evolución de la regulación en el entorno del mercado de trabajo español.

El teletrabajo es una de las muchas secuelas que nos ha dejado en nuestra vida la COVID-19, y las medidas de contención decretadas para “atajar la pandemia, evitar su propagación y proteger la salud pública”²¹

Cuando el 14 de marzo de 2020 se declaraba en España el estado de alarma, el ejecutivo llevó a la regulación la preferencia del trabajo a distancia en el Real Decreto Ley 8/2020, en los tres meses siguientes del estado de alarma.

Como ya se ha comentado con anterioridad, en el corpus legislativo español, en lo que se refiera al teletrabajo sólo había el art 13 del TRET, y los convenios colectivos que en algunos si está regulado esta modalidad de prestación laboral.²²

Por todo ello y a su nivel de escasez se creó el Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia, que con posterioridad ha sido sustituida por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Esta ley tiene como objetivo desarrollar la necesidad y la ineficiencia a la hora de llevar a cabo el teletrabajo como la modalidad predominante durante el estado de alarma, además de la obsolescencia del art.13 del TRET y de la limitada vigencia del art.5 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.²³

²¹ Vidal, P. (2020, 14 julio). A la espera de una ley del teletrabajo, esta es la normativa vigente. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.leonoticias.com/sociedad/espera-teletrabajo-normativa-20200714100652-ntrc.html>.

²² *Ídem*.

²³ Exposición de Motivos IV, Real Decreto Ley 28/2020.

Una vez expuestos los motivos de la creación de la normativa, podemos decir que la existencia de esta norma era una cuestión de tiempo, ya que era necesaria y oportuna para la garantía de un régimen jurídico seguro y completo en todos sus aspectos.²⁴

7.2.1 Contenido del Real Decreto Ley 28/2020.

En la ya tantas veces mencionada norma se incluyen concreciones de importante calado.

3.2.1.a) Definiciones y Conceptos.

Como expresan distintos autores de la doctrina iuslaboralista²⁵ la legislación española ha optado por una regulación extensiva que abarca tanto a todas las empresas como a los trabajadores dando igual el tamaño de las empresas y el número de trabajadores o del tipo de contrato y la antigüedad de estos, pero teniendo muy en cuenta la habitualidad que ya se suponía en el art. 13 TRET. Por lo tanto se puntualizará las definiciones de “Trabajo a distancia” y “Teletrabajo” marcando así una diferencia entre ambos términos, siendo esta la utilización de las TIC. A tal efecto se han incluido algunas definiciones sobre ambos términos²⁶:

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.

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.

3.2.1.b)Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de esta norma viene en su art.1 que son las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones que vienen marcadas en el art 1.1 del TRET y además que se desarrollen a distancia con carácter regular²⁷.

²⁴ Trujillo Pons, F., “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, N.º 8, 2020.

²⁵ Fernández, M. H., Pérez, A. P., Capitán, L. P., & Méndez, I. S. (2020). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia*. UGT. Cit., pág., 11

²⁶ Artículo 2 Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia.

²⁷ García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus, op.cit.*, pág., 279

En el se establece²⁸, el ambito concreto de aplicación haciendo referencia directa al mencionado art 1.1 del TRE, especificando con claridad que se puede considerar trabajo a distancia con carácter regular, este se puede identificar atendiendo a ciertas características concretas como son: ha de prestarse en un periodo de referencia de al menos tres meses, y que ocupe con carácter de mínimos al menos un treinta por ciento de la jornada del tiempo de trabajo, o bien en su caso acorde con el porcentaje proporcional teniendo en cuenta la duración del contrato a través del cual se prestan esos servicios.

Teniendo los dos puntos anteriores podemos decir que para que se considere que un trabajador/a concurre en trabajo a distancia se tienen que cumplir²⁹:

- Tiene que prestar la actividad laboral en su domicilio o en el lugar que elija esta,
- Bien mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación (teletrabajo),
- O bien mediante el uso de otros medios y sistemas productivos
- Durante un mínimo del 30% de la jornada laboral, en un periodo de referencia de tres meses.

Las generalidades del trabajo a distancia terminan con el art.3 y el art 4, donde en este primero se redactan las limitaciones en el trabajo a distancia en el que se expone que la jornada al menos un 50% se ha de realizar de manera presencial por el trabajador, en el caso de los contratos celebrados con menores y los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje. En el art.4 su contenido es hacer efectivo los principios de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación (principio que se recoge en el art 14 de la Constitución Española), teniendo las peculiaridades del trabajo a distancia.

Este es un principio fundamental que ya se contemplaba en el art 13 del TRET y en el Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre teletrabajo.³⁰

Atendiendo a la lógica, las empresas deberán adoptar dichas medidas de no discriminación, así como en cuanto a tener en cuenta las características laborales a

²⁸ Artículo 1 Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia.

²⁹ Fernández, M. H., Pérez, A. P., Capitán, L. P., & Méndez, I. S. (2020). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia*. UGT. Cit., pág. 11.

³⁰ “En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa.” Artículo 4 AME 2002 sobre teletrabajo.

distancia de cara a un diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes y medidas de igualdad. También tendrá que adoptar medidas de prevención del acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, y la elaboración de planes de protección de las víctimas de violencia de género.³¹

En el siguiente capítulo de la norma se divide en dos secciones, tratando en la primera la voluntariedad del trabajo a distancia y el acuerdo de trabajo a distancia en su art. 5.1 que expone que el trabajo a distancia será un acuerdo voluntario por ambas partes tanto por parte del empresario pero sobre todo por parte del trabajador, que podrá ser desde el principio de la relación contractual o en un momento posterior. En el caso que se accediera al trabajo a distancia en el segundo supuesto estaríamos ante un caso de “*novación contractual constitutiva*”, es decir que se exige por esto un mutuo acuerdo individual entre el empresario y el trabajador. Así de este modo el teletrabajo no será, ni un derecho del trabajador exigible al empresario ni viceversa.³²

Siguiendo con el art. 5 en su sección 3 se trata la reversibilidad o la vuelta del trabajador al trabajo presencial desde el trabajo a distancia, esto constituye el término legal de “*tertium genus*” entre la novación contractual constitutiva y la modificación sustancial de las condiciones contractuales en la aplicación del art. 41 del TRET, esto quiere decir que la forma de regular los términos de reversibilidad contractual será la negociación colectiva que darán la respuesta al trabajador sobre temas como el tiempo mínimo que el trabajador tiene que permanecer en este régimen, el horario y la distribución de la jornada.³³

En la segunda sección del capítulo segundo se trata las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia y el contenido del acuerdo de trabajo a distancia. Este acuerdo es un convenio formal entre las partes que va a establecer las condiciones de trabajo y las obligaciones aplicables al desempeño de la actividad laboral mediante esta modalidad de trabajo.

La ley regula una serie de obligaciones en relación a la forma, el contenido del acuerdo individual de trabajo a distancia y la información a los representantes de los trabajadores:

³¹ García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*, op.cit., pág., 280

³² Dorado Porras, M.M (2021) *Regulación e impacto jurídico del teletrabajo en las relaciones laborales y conciliación familiar*. <http://hdl.handle.net/11531/48092> cit. Pág. 23.

³³ *Id.*

7.2.2.- Requisitos sobre la forma (art.6.1)

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse de forma escrita y podrá ser incorporado al contrato de forma inicial o realizarse en un momento posterior,
2. En todo caso siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La consecuencia de la no formalización por escrito en tiempo y forma recae en el empresario ya que de acuerdo con la modificación que esta norma ha introducido en la LISOS³⁴ mediante la disposición final primera que modifica el art 7.1 de la norma anteriormente citada pues en el citado artículo se especifica claramente que la no formalización de un contrato de trabajo cuando la norma que lo regula así lo exige, o sea el propio trabajador/a lo solicite, o bien cuando el acuerdo de trabajo a distancia no se realice de acuerdo con los requisitos legales pertinentes y convencionalmente previstos a tales efectos. De no cumplirse tales exigencias o requisitos se cometería una infracción por parte del empresario la cual es sancionable con multa que va desde los seiscientos veintiséis euros hasta los seis mil doscientos cincuenta euros de conformidad al art 40 de la LISOS.

7.2.3 Contenido mínimo.

El contenido mínimo obligatorio viene dado en la norma en el art.7 en el que recoge los siguientes apartados de contenido. Este contenido no debe tener perjuicio de regulación recogidas en los convenios colectivos o en los acuerdos colectivos que haya en vigor.

Elementos del contenido mínimo:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

³⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Que se ha modificado el apartado 1 del artículo 7.

- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Una vez vistos los enunciados básicos hay que destacar dos cosas³⁵:

Se hace una diferencia entre el centro de trabajo y el lugar que el trabajador decide trabajar en el trabajo a distancia, ya que el centro de trabajo queda adscrito al trabajador y es aquí donde realizará el 50% de la jornada de forma presencial.

La inclusión como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia en la materia de protección de datos y seguridad de la información aplicable al teletrabajo. Esto es lo que más incertidumbre genera a la hora de que haya un incumplimiento por parte del empresario, y que proporcionará una mayor certidumbre y seguridad a la hora de desarrollar la actividad laboral por medio del teletrabajo.

Dentro de los contenidos mínimos no se ha establecido ninguna medida respecto a la duración de esta modalidad.

7.2.4.- Papel de la negociación colectiva.

El papel de la negociación colectiva es fundamental en esta norma, ya que es el instrumento indispensable para que el desarrollo y el perfeccionamiento de los principios y medidas que se llevan a cabo a la hora de prestar la actividad laboral en todos y cada uno de los sectores productivos y en las empresas.

Los objetivos principales³⁶ de la negociación colectiva en estos son:

1. Identificar los puestos de trabajo y las funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia;
2. Concretar las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad;
3. Especificar la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia;

³⁵ Fernández, M. H., Pérez, A. P., Capitán, L. P., & Méndez, I. S. (2020). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia*. UGT. Cit., págs., 21-22

³⁶ Dorado Porras, M.M (2021) *Regulación e impacto jurídico del teletrabajo en las relaciones laborales y conciliación familiar*. <http://hdl.handle.net/11531/48092> cit. Pág. 24-25

4. Cubrir todas las demás cuestiones necesarias a regular, incluso aquellas que se requieran para complementar y especificar el acuerdo individual de trabajo a distancia;
5. Regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia;
6. Regular el ejercicio de la reversibilidad al trabajo;
7. establecer un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley; y
8. Fijar un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

En el capítulo III de la norma se redactan los derechos de las personas trabajadoras repartidos en seis secciones que son:

Derecho a la carrera profesional:

1. Artículo 9 Derecho a la formación
2. Artículo 10 Derecho a la promoción profesional

Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y abono y compensación de gastos

3. Artículo 11 Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios equipos y herramientas
4. Artículo 12 Derecho al abono y compensación de gastos

Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.

5. Artículo 13 Derecho del horario flexible en los términos del acuerdo
6. Artículo 14 Derecho al registro horario adecuado

Derecho a la prevención de riesgos laborales

7. Artículo 15 Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia

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

Derechos relacionados con el uso de medios digitales

9. Artículo 17 Derecho a la intimidad y a la Protección de Datos

10. Artículo 18 Derecho a la desconexión digital

Derechos colectivos

11. Artículo 19 Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia

7.3.1 Novedades que aporta la Ley 10/2021

Aunque la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia introduce pocos cambios respecto al texto anterior, podemos destacar algunas novedades.

La primera de ellas es que la Ley 10/2021 añade al texto anterior que las empresas están obligadas a evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón no solamente de sexo, sino también de edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Se garantiza más protección a los trabajadores con discapacidad, ya que la empresa debe asegurarles no solamente la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios, incluidos los digitales, igual que al resto de los trabajadores, sino también su acceso universal para evitar cualquier exclusión por esta causa.

Por otro lado, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y, concretamente, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo

especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, añadiendo los de accesibilidad del entorno laboral efectivo.³⁷

7.3.2 Análisis de las estadísticas de implantación del teletrabajo en España.

España era el país de la UE que tenía menor incidencia del teletrabajo antes de marzo de 2020, siendo 3 de cada 4 trabajadores los que no habían tenido contacto con la modalidad de trabajo a distancia hasta esa fecha. Además, el 32 % de la población comienza a teletrabajar por primera vez en 2020, siendo este el décimo porcentaje más bajo de la Unión Europea.³⁸

Según el Ministerio de Asuntos Económicos y transformación digital, España era el país menos preparado para teletrabajar, pero fue donde más creció esta modalidad de trabajo, esto es así porque en la encuesta que realizó Eurofound en la primavera de 2020 un 74.5% de los encuestados nunca habían teletrabajado, este porcentaje estaba superado tan solo por cuatro países que eran: Lituania (74,1%), Irlanda (71,5%), Italia (70,6%) y Malta (70,3%), como se indica en el gráfico siguiente:

³⁷ Uso, P. (2021, 26 julio). *Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Sindicato USO. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.uso.es/novedades-de-la-ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia/>

³⁸ *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. cit., pág., 3

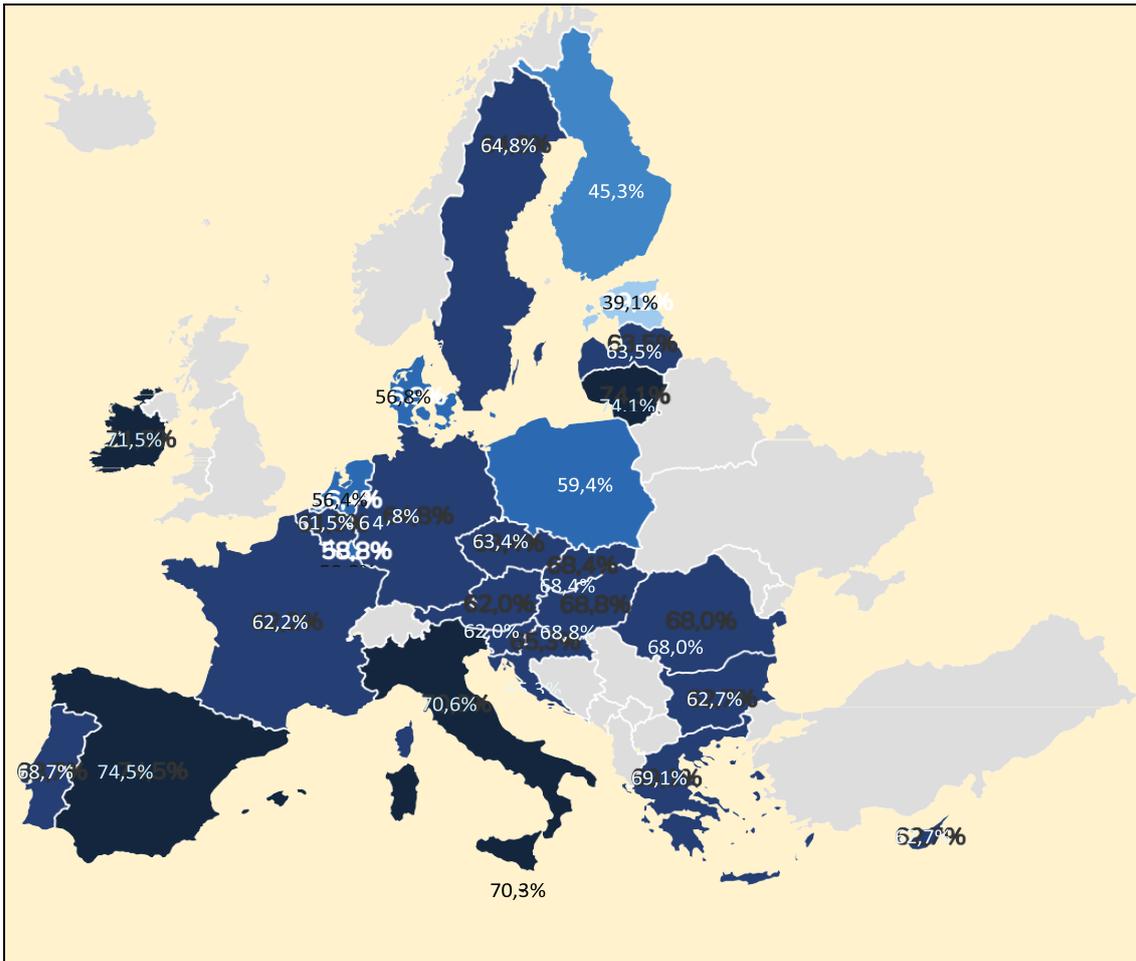


Gráfico 1: Fuente: *Living, working and COVID-19*, Eurofound (2020)

Según la Encuesta de Población Activa en España, el porcentaje de trabajadores que teletrabajan, el porcentaje ha aumentado desde el 2019 un 6.4% de las personas que más de la mitad de su jornada laboral la hizo de manera telemática, aunque el 74,5% de los encuestados nunca había trabajado en esta modalidad. Si esta discriminación de datos la hacemos por sexos las mujeres desde el inicio de la pandemia hasta el primer trimestre del año siguiente son las que más han experimentado un aumento esta modalidad de trabajo, mientras que los hombres han sido más estables.

Si el teletrabajo lo miramos desde los sectores de actividad, los datos varían considerablemente dependiendo del sector, siendo los menos habituales en la hostelería, agricultura, ganadería y pesca son valores que no llegaban al 10% de teletrabajadores, otros sin embargo como son los sectores financieros, seguros, actividades científicas, informativas y comunicativas superaron el 40% de teletrabajo. Aunque estos datos se ven

retrocedidos en el primer trimestre de 2021 en la comparativa del segundo trimestre de 2020 ya que la presencialidad volvió a la mayoría de las empresas, aunque los valores de este trimestre siguen siendo altos (40%).³⁹

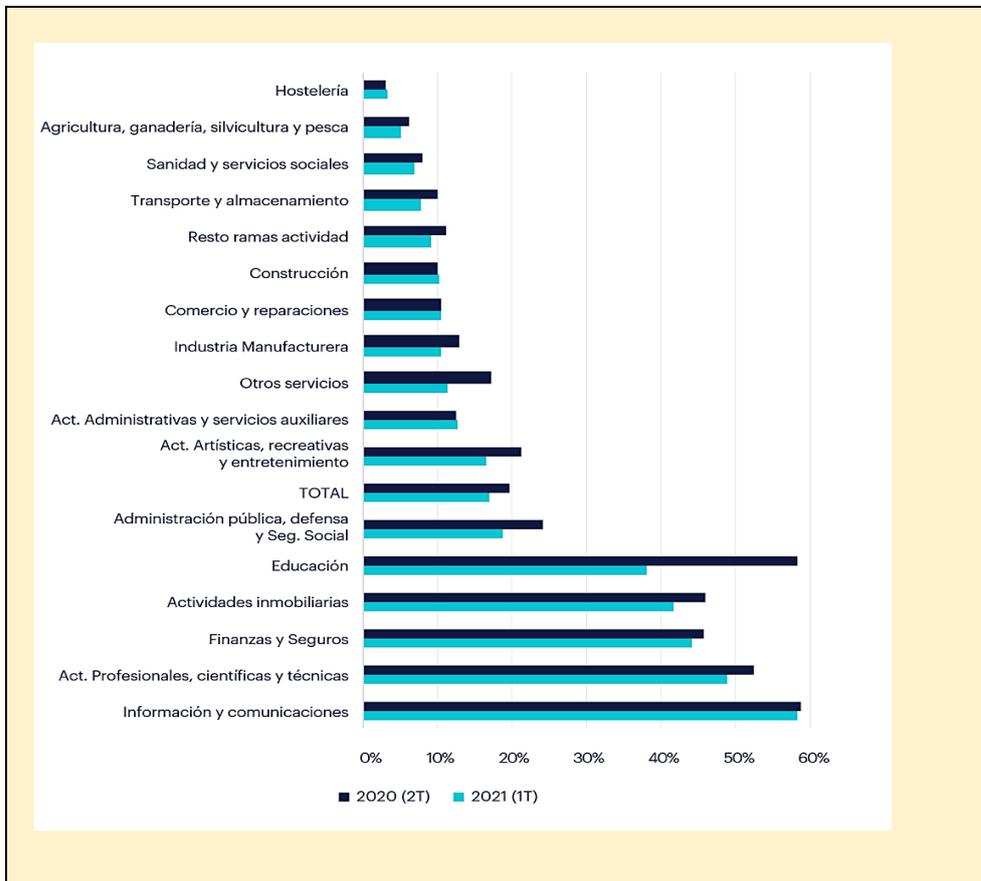


Gráfico 2: Población ocupada por la frecuencia con la que teletrabaja desde su domicilio por rama de actividad en España. Fuente: Randstad mediante los datos adquiridos en la encuesta de población activa.⁴⁰

En cuestión del tamaño del establecimiento o de la clasificación de las empresas a nivel nacional antes del estado de alarma el número de teletrabajadores era un 31,3% que utilizaban dicha modalidad mientras que durante el estado de alarma esta cifra incrementó hasta el 46,7% de los trabajadores, y un dato que llama la atención es que en el modelo empresarial de las micro pymes es decir empresas de menos de 10 trabajadores fue el sector que más aumentó el teletrabajo con un 63,8% de los empleados.

³⁹ Randstad. (2021, julio). *Informe teletrabajo en España 2021* (N.º 1). cit., pág., 18-19

⁴⁰ Datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística.

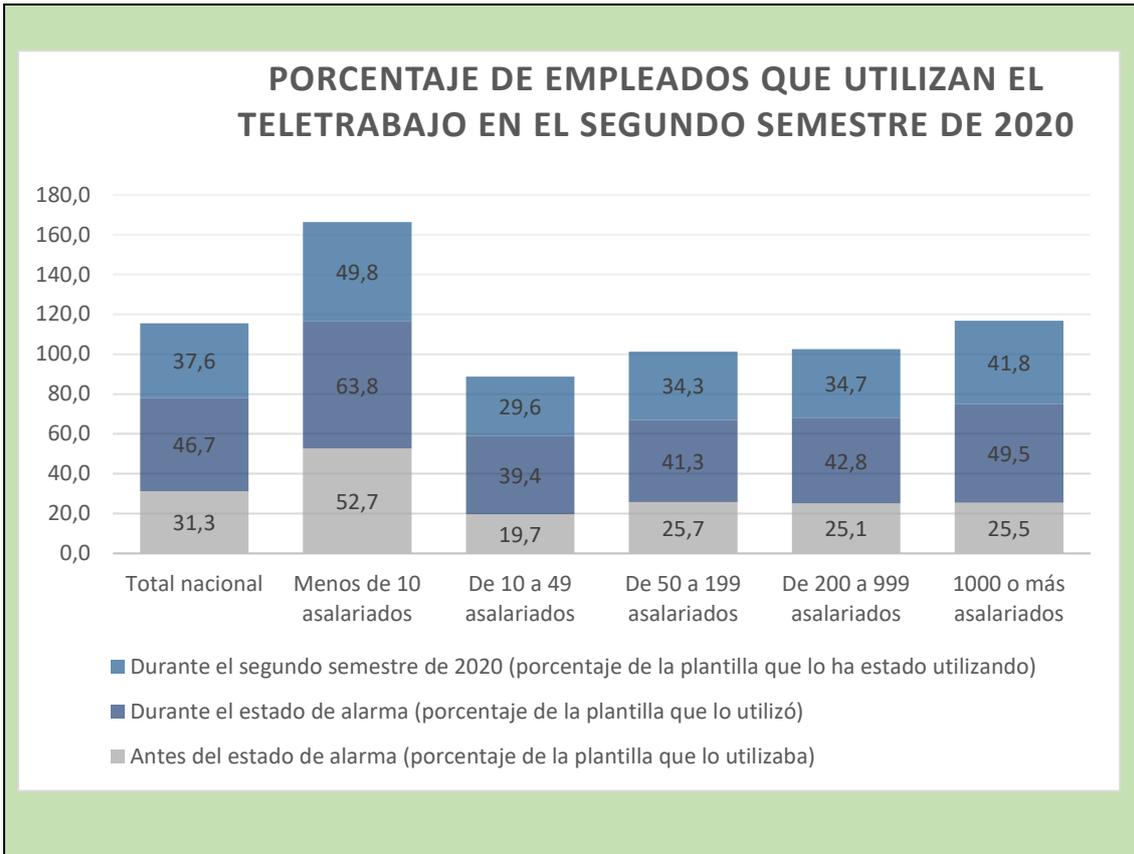


Gráfico 3: Porcentaje de empleados que utilizan el teletrabajo en el segundo semestre de 2020. Fuente: INE.

Si estos datos los observamos desde la edad de los trabajadores el grupo con menos incidencia en el teletrabajo es el grupo de 16 a 24 años con un 8.3% en 2021 mientras que el grupo de edad con más teletrabajadores es el de 35 a 44 años con un 17% que sufrió un ligero ascenso desde 2020 mientras que los grupos de edad más alta como son los comprendidos de 45 a 54 años y mayores de 55 años se han mantenido en el tiempo como indica la gráfica (gráfico 4) a continuación:

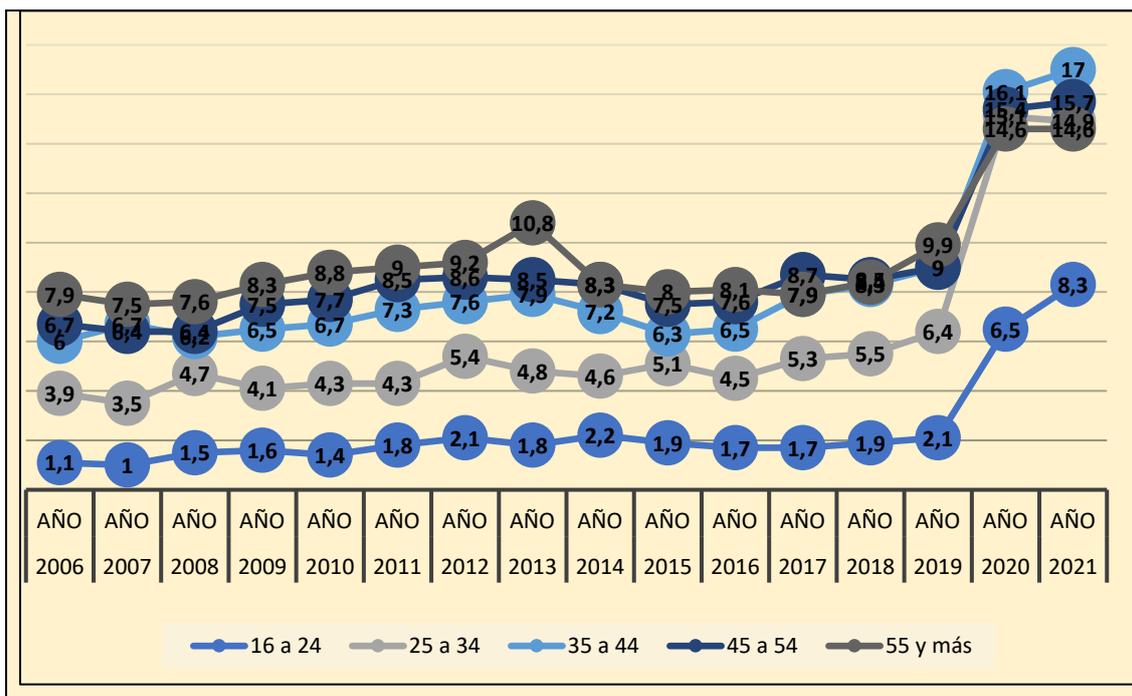


Gráfico 4: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad tanto ocasionalmente como la mitad de los días que trabajaron. Fuente: INE.

Una vez visto estos datos, el teletrabajo a nivel de las comunidades y ciudades autónomas ha sido muy variado y diferente, en 2019 las comunidades autónomas que más teletrabajo se realizaban era Asturias con un 10.9%, Baleares (10,8%) y en la que más se realizaba el teletrabajo era Ceuta con un 12%, mientras que donde menos se teletrabajaba era en La Rioja (6%), Canaria (6,2) y Navarra (6,5%).

Si estos datos los comparamos con los del año 2021 la comunidad que más usa en ese momento el teletrabajo es la comunidad de Madrid con un 24,1% seguida de Cataluña con un 19% y de Melilla con un 14,5% por otro lado las que ya no tienen tanto teletrabajo son Cantabria con un 10,2%, País Vasco con un 9,3% y la caída más sorprendente de Ceuta teniendo tan solo un 8,8% de trabajadores en esta modalidad.

Comunidad Autónoma	2019	2020	2021
Andalucía	8	11,5	13
Aragón	9,8	12,7	13,1
Asturias	10.9	16.6	13.9
Baleares	10,8	14,2	12,6
C. Valenciana	8.6	12.9	12.8
Canarias	6.2	9.1	12.3

<i>Cantabria</i>	7.1	8.4	10.2	
<i>Cataluña</i>	8.6	17.7	19	
<i>Ceuta</i>	12	8.7	8.8	
<i>Castilla-La Mancha</i>	7.5	10.8	11.7	
<i>Castilla y León</i>	8.5	11.3	12.1	
<i>Extremadura</i>	8	12.7	12	
<i>Galicia</i>	8.9	13.9	13.8	
<i>La Rioja</i>	6	13.6	10.1	
<i>Madrid</i>	8.2	24.7	24.1	
<i>Melilla</i>	7.6	16.9	14.5	
<i>Murcia</i>	7.4	11.3	10.9	
<i>Navarra</i>	6.5	11.4	10.8	
<i>País Vasco</i>	7.8	11.2	9.3	

Tabla 2: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en cada CCAA. Fuente: INE

8. Marco legislativo a nivel nacional y posibles factores de riesgo en materia de prevención de riesgos laborales, en los distintos entornos donde se prestan servicios mediante la modalidad de teletrabajo.

8.1.- Marco legislativo.

En materia de prevención de riesgos laborales, la ley 10/2021, sobre teletrabajo, regula en su art.15 específica que todos los trabajadores y /as sea cual sea su modalidad de trabajo presencial o no tienen el mismo derecho a una adecuada protección de su seguridad y salud en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Trasponiendo lo que venía ya previsto en el art 13 del TRET, es decir en ambos casos se remite a la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, pero esta tampoco hace una “referencia expresa” en toda la ley al teletrabajo. No obstante, que la norma de prevención no haya matizado el modo de cumplimiento en los supuestos de teletrabajo, ha creado ciertas dudas sobre como acatar las obligaciones derivadas de la prevención de riesgos⁴¹.

⁴¹ Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2020, octubre). *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*. Cit., pág., 12-13. Recuperado de <https://fsc.ccoo.es/0002c75c3b86bf99e6f28caa061aef13000050.pdf>.

Las normas reglamentarias que ayudan a desarrollar la LPRL, que, aunque no sean en referencia al teletrabajo pueden ser de aplicación para la modalidad de teletrabajo. En concreto dos reales decretos que son:⁴²

- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

Esta última norma establece las disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de trabajadores y trabajadoras contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados o que pueden derivarse ante la exposición a campos electromagnéticos, teniendo en cuenta que estos riesgos son debidos a los efectos biofísicos directos conocidos ya los indirectos causados por estos campos electromagnéticos, por lo tanto la obligación empresarial es la de elaborar y aplicar un plan de acción con las medidas técnicas y organizativas destinadas a evitar esta exposición supere los valores límites.⁴³

También cabe destacar el contenido de la y tener en cuenta la Nota Técnica de Prevención 412 sobre teletrabajo si bien es solo informativa y no tiene carácter de norma: criterios de implantación del teletrabajo, adoptada por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo en 1996⁴⁴.

El objetivo de esta nota es establecer el marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases para llevar a cabo el teletrabajo, también los

⁴² *Id.*

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Estas notas elaboradas por el Instituto Nacional De La Seguridad E Higiene En El Trabajo son guías de buenas prácticas, pero no son de obligatorio cumplimiento.

beneficios y los posibles inconvenientes a la hora de introducir en la empresa este tipo de prestación de servicios, a mayores pone sugerencias para regular estas especificaciones y condiciones del teletrabajo.

Aunque la NTP fue publicada hace 26 años establece ciertas de las cuestiones más relevantes a efectos del marco jurídico en la seguridad y salud laboral del trabajo.

Una de esas cuestiones es la elaboración del “Documento de teletrabajo” donde su contenido sea las prestaciones que se ha llevar a cabo bajo dicha modalidad. El acuerdo de este documento es esencial, sobre todo en la relación con los aspectos conflictivos como puede ser el “control del tiempo de trabajo” o el cumplimiento de las normas de preventivas por parte de los trabajadores.

La información que se recomienda para este es la que a continuación se expone⁴⁵:

- Condiciones laborales, especialmente en cuanto a las horas de trabajo (número de horas diarias o semanales, sistema de justificación de las mismas y, en su caso, obligaciones de accesibilidad y disponibilidad de la o el teletrabajador) y el lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda dedicada al teletrabajo).
- Procedimientos y métodos de trabajo, específicamente en relación con la forma y modo de reportar los resultados.
- Formación, requiriéndose concretar dicha formación, resultando especialmente relevante la formación en aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, en tecnologías telemáticas, etc.
- Terminación de la situación de teletrabajo, independientemente de la extinción de la relación contractual con la empresa.

⁴⁵ Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2020, octubre). *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*. Cit., pág., 14-15 Recuperado de <https://fsc.ccoo.es/0002c75c3b86bf99e6f28caa061aef13000050.pdf>.

8.2.- Factores de riesgo psicosociales en materia de prevención de riesgos laborales.

A la vista de las características que acompañan la modalidad de teletrabajo en la que el trabajador tiene menor contacto con el resto de trabajadores de la plantilla y con acompañado del posible riesgos de que los horarios de dedicación a su trabajo, la Nota Técnica de Prevención 443 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) hace mención y define algunos riesgos de carácter psicosocial que pueden causar efectos negativos para los trabajadores/as concretamente ⁴⁶ a las condiciones laborales vinculadas tales como las relativas a la propia organización del trabajo, como pueden afectar a su entorno social y de desarrollo del trabajo esto es a su salud física, psíquica o social.

También resulta de interés la NTP 1123 de 2018 donde se recoge los factores de riesgo psicosociales que puede generar un trabajador a partir de un inadecuado diseño de determinadas condiciones de trabajo asociadas a las TIC y qué estas pueden derivar en daños de salud del trabajador, así como dar lugar a descensos en la productividad o en el rendimiento del trabajo⁴⁷.

La mencionada NPT 1123 clasifica estos factores de riesgos en 12 apartados diferentes que, si bien no de forma exhaustiva a se hace referencia a algunos de ellos, quizá por considerarse los más relevantes. Además, el art. 16 de la Ley 10/2021 nombra otros factores de riesgo para los trabajadores y que hay que tener en cuenta a la hora de planificar la prevención y de evaluarla como son los factores ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral. Las diferentes fuentes de información en materia de prevención aportan recomendaciones sobre estos factores⁴⁸:

1. **Trastornos musculoesqueléticos:** los factores causantes de los trastornos musculoesqueléticos son las posturas que los trabajadores llevan a cabo de manera

⁴⁶ Iberley. El valor de la confianza. (2022, 5 mayo). *Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo)*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>.

⁴⁷ García Miguélez, M.P. (2021) El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus. Editorial Aranzadi. Cit., pág., 154-158.

⁴⁸ Iberley. El valor de la confianza. (2022, 5 mayo). *Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo)*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>.

incorrectas, el uso prolongado en el tiempo de estas posturas estáticas delante de la pantalla del ordenador y de los movimientos automáticos, hace que sea recomendable un correcto diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la mesa o superficie de trabajo, la silla, el teclado, un atril y un reposapiés.

2. **Fatiga visual:** con la intención de eliminar o minimizar los síntomas que causa la fatiga visual como ejemplo el lagrimeo, pesadez de párpados, el escozor ocular, el aumento del parpadeo, la visión borrosa., o las cefaleas, se deben tomarse medidas en relación con una adecuada iluminación, la calidad de la pantalla del ordenador, o evitar una incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.
3. **Organizacionales:** son los asociados al teletrabajo cuando se hace en casa y de manera prolongada y en soledad del individuo tienen que tenerse en cuenta posibles riesgos laborales de carácter psicosocial que esto conlleva, y adoptar medidas preventivas como pueden ser: la flexibilidad horaria, establecer un descanso donde primen pausas cortas y frecuentes, prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa para evitar el aislamiento producido por el manteniendo de contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, medidas para la separación del ámbito familiar del laboral, etc.
4. **Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo.** Partiendo de la necesidad de adaptar una vivienda como lugar de trabajo, será necesario prestar especial atención a la habilitación de un espacio suficiente para contener los equipos y materiales de trabajo, evitar caídas y golpes y con el mantenimiento de una correcta temperatura, así como ventilación en la habitación donde se realice la actividad.

8.3. La desconexión digital como elemento de riesgo

En España suele verse como normal (que incluso existan pruebas de que los trabajadores/as hagan horas fuera de lo que es la jornada laboral), estas horas son

conocidas como “horas invisibles” que son aquellas horas de trabajo que se realizan de manera gratuita anteponiendo las tareas laborales al descanso y a la conciliación.⁴⁹

En actual contexto laboral, y dada la situación del mercado de trabajo y las elevadas tasas de desempleo, en un buen número de empresas, los trabajadores/as trabajan sobre una demanda constante de clientes y proveedores que, sea cual sea el momento ya sea dentro o fuera de su jornada de trabajo, se suele trabajar bajo demanda, por ello cuando a la empresa le solicitan un proyecto, estos trabajadores/as tienen que estar siempre disponibles tanto en el centro de trabajo como en el lugar que se encuentre en el momento de la consulta. Esto sobre todo pasa en empresas del sector tecnológico, donde el acceso a estos dispositivos tecnológicos está muy de alcance de estos.

A mayores de esto las jornadas de estos trabajadores/as si bien suelen ser más flexibles, por el contrario, y como contrapartida (poco deseable) las jornadas de trabajo no suelen estar por debajo de las 10 horas diarias, Todo ello conlleva a una menor calidad de vida y a una permanente disponibilidad para con el empresario lo que se ha dado en denominar “falta de desconexión digital”. Podría servir de ejemplo el caso de las plantillas como por ejemplo la de la empresa Google, la característica más común es que se trata de personal en sus plantillas la mayoría, son casi toda gente joven y están muy implicados además del posible temor de ser despedidos hace que trabajen a cualquier hora y en cualquier lugar, lo cual trae como consecuencia nada positiva, de no poder conciliar la vida familiar con la laboral de una manera satisfactoria.⁵⁰

Por esto, La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos y garantías de derechos digitales⁵¹ (LOPDGDD), esta norma tiene como finalidad la adaptación del

⁴⁹ Trujillo Pons. (2021). *La “desconexión digital” en el ámbito laboral* (2ª edición). Tirant lo Blanch. Cit., pág. 118.

⁵⁰ Id.

⁵¹ La (LOPDGDD) regula el tratamiento de los datos de carácter personal. Además, pretende garantizar a todas las personas puedan tener un mayor control sobre el uso que se hace de los datos que tienen que proporcionar a empresas, asociaciones, autónomos e incluso a organismos oficiales. Esta norma deriva de una necesaria adaptación a un reglamento europeo el cual pretende unificar el tratamiento de los datos de carácter personal a nivel de todo el entorno europeo y además tiene como pretensión última derogar otras leyes anteriores. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>.

vigente Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, el nuevo Reglamento general de protección de datos (RGPD) ⁵²regula el tratamiento que realizan personas, empresas u organizaciones de los datos personales relacionados con personas en la Unión Europea (UE).

Dicho lo cual la citada Ley (LOPDGDD) en su art. 88 regula sobre el derecho a la desconexión digital en ámbito laboral y en también la disposición final decimotercera que modifica el TRET añadiendo un art. 20 bis cuyo contenido se centra en la necesaria desconexión digital a que tienen derecho los trabajadores y lo hace con el siguiente tenor literal “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por su parte en la nueva ley de teletrabajo como en el anterior Real Decreto 28/2020 se ha incluido el derecho de desconexión, con base al art. 88 de la LOPDGDD se ha creado el art 18 de la Ley 10/2021 que en su primer apartado concreta que los trabajadores/as que prestan servicios a través de la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia deben tener una necesaria desconexión digital fuera de su jornada de trabajo tal y como establece la citada ley (LOPDGDD. En el segundo apartado del art 18 se manifiesta que las modalidades de ejercicio de este derecho estarán atendidas a la naturaleza y el objeto de la relación laboral siendo un potenciador para ello el derecho a la conciliación de la actividad laboral y de la vida personal o familiar y esto estará sujeto a lo establecido la negociación colectiva o si no hubiera sería al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. También en este artículo se contempla la obligación del empresario de elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras incluidas también en ellas los puestos directivos, especificando claramente que se procederá a la definición concreta de las modalidades incluidas para el ejercicio del

⁵² [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-does-general-data-protection-regulation-gdpr-vern_es#:~:text=El%20Reglamento%20\(UE\)%202016%2F,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20\(UE\).](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-does-general-data-protection-regulation-gdpr-vern_es#:~:text=El%20Reglamento%20(UE)%202016%2F,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20(UE).)

derecho a dicha desconexión, también hace referencia a las oportunas actividades de formación y sensibilización de los trabajadores/as a cerca de un uso razonable de las posibles herramientas de carácter tecnológico y de este modo poder evitar la denominada y no deseada “fatiga informática”.

Una vez visto esto se podría decir que el derecho a la desconexión digital se puede tratar de un derecho voluntario, no exclusivo del teletrabajador y susceptible a múltiples manifestaciones en función de la configuración de la actividad a distancia lo que determina que se trate de un derecho de conformación flexible y quizás prematura.⁵³

No obstante, este derecho a la desconexión digital no es un derecho propio y exclusivo de los trabajadores a distancia por tanto resulta aplicable, también como cabe lógico pensar a los trabajadores/as presenciales ya sean de carácter público o privado.

Desde un concepto estricto del término desconexión digital, se sobreentiende que el trabajador tiene derecho a no leer los mensajes recibidos de cualquiera que sea la manera en el que le lleguen (correos electrónicos de la empresa, grupos de WhatsApp...) Cómo el empresario tiene la obligación de no ponerse en comunicación con trabajadores que en estos tiempos sean considerados de ocio.

Aunque el derecho a la desconexión digital sea un derecho novedoso en nuestro reglamento jurídico se configura como un derecho que engloba a diferentes derechos que ya existían y los cuales ya tienen sanciones tipificadas en la Ley De Infracciones Y Sanciones Del Orden Social. La más importante sería el artículo 7.5 de la LISOS Que tipifica como una infracción grave estrechamente vinculado a los art. 12, 23, 34ª 38 del TRET. También es relevante mencionar que la Inspección de Trabajo ya ha hecho efectivos estos derechos levantando actas de infracción a algunas empresas por la

⁵³ Pérez Campos, A. I. (2021, 25 marzo). Teletrabajo y derecho a la desconexión. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, pág. 510.

vulneración de derecho de la desconexión digital⁵⁴ instando a que dejen de enviar correos y llamar a sus trabajadores/as fuera del horario laboral.

En definitiva, este derecho a desconexión digital se reconoce como un derecho autónomo, aunque el legislador deja su aplicación a las políticas internas de la empresa o a la administración y si no hubiera a la negociación colectiva y a las modalidades del ejercicio del derecho.

8.4. La protección del derecho a la intimidad de los trabajadores a distancia.

Como ya se ha venido reiterando, la llegada de los cambios en la tecnología en las últimas décadas ha provocado un cambio en el campo de las relaciones laborales. Es por eso por lo que, en esta realidad, los lugares donde se presta la actividad laboral y el tiempo de esta se están evolucionando⁵⁵ a favor de una realidad más personal y familiar de los trabajadores/as.

Ahora bien, el hecho de que el trabajo o una parte de él se pueda realizar en el domicilio del trabajador no excluye al empresario su derecho de que la prestación de servicios se está llevando a cabo de una manera conveniente, si bien es cierto que puede utilizar mecanismos para el control de la jornada, pero estos mecanismos no pueden llegar a invadir ilegítimamente la esfera privada del empleado⁵⁶, en especial cuando su actividad laboral se realiza en el domicilio del mismo.

Es por esto por lo que la Ley 10/2021, ha determinado que la utilización de los medios telemáticos y de control de la prestación laboral tendrán que garantizar adecuadamente la intimidad, de acuerdo a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ Iberley. El valor de la confianza. (2022b, junio 2). *El derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>.

⁵⁶ González del Río, J.M. (2022) *Derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*. cit., pág., 132-139.

medios empleados.⁵⁷ El artículo 17 continúa en su apartado dos establece que no es posible exigir a los trabajadores/as que instalen en sus domicilios programas o aplicaciones ni tampoco la utilización de los mismos durante el desarrollo del trabajo a distancia.

Esto quiere decir que la norma no imposibilita al empleador utilizar dichos mecanismos de control, pero tiene que haber un acuerdo entre ambas partes por el que el trabajador acepte de forma expresa la instalación de los programas o aplicaciones en los dispositivos de propiedad del trabajador. por lo tanto si el trabajador lo consiente (solo con consentimiento expreso), el empleador podrá instalar en el ordenador de la propiedad del trabajador el determinado software de vigilancia para el control del rendimiento pero nunca para la vulneración de su intimidad en el caso de que el resultado del control de dicho software trajera una medida sancionadora como por ejemplo la empresa acreditará que en el horario laboral el trabajador estuviera utilizando sus propias herramientas informáticas de forma abusiva para un uso que no fuera laboral.⁵⁸

Por otro lado, en caso de que el trabajador no acepte los requerimientos de la empresa a la hora de instalar en su propio ordenador el programa de control, este no podrá ser sancionado ya que la Ley 10/2021 dice que tiene que haber un consentimiento por parte del trabajador, aunque cabe la posibilidad que el convenio colectivo pueda imponer dicha obligación de instalar los programas, si este no lo hiciera ahora sí podría ser sancionado.

Ahora bien, si el dispositivo que él va a utilizar, el trabajador para ejercer su jornada laboral es de propiedad de la empresa, esta si pudiera poner dichos programas sin la necesidad del consentimiento por parte del trabajado, pero este trabajador tiene que estar informado de que se está haciendo uso del software, y de su función de control. En el caso de que el trabajador no fuera informado y es despedido, ese despido se declararía como

⁵⁷ Artículo 17.1 Ley 10/2021.

⁵⁸ González del Río, J.M. (2022) *Derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral. cit., pág., 132-139.*

nulo ya que se estaría vulnerando el derecho a la intimidad del trabajador que viene regulado en ⁵⁹el art. 87.2 de la LOPDGDD.

De este modo, resulta necesario conectar, es decir, dar apariencia lejos de razonable a la acción de controlar al trabajador/a por parte del empresario. esto quiere decir que tienen que conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral en función a lo previsto en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores con el igual o mayor derecho del teletrabajador a proteger y preservar su intimidad personal y familiar y también su domicilio de acuerdo con el artículo 18.1 y 18.2⁶⁰ de nuestra Constitución, con esto se quiere decir, que el empresario no puede acceder personalmente al domicilio del teletrabajador, ni tampoco ningún otro tipo de cargos o personas relacionadas con la empresa, sin el consentimiento explícito del teletrabajador que es necesario a falta de una regulación específica. en el caso de que el empresario u otros cargos quieran visitar al teletrabajador tendrán que hacer un mutuo acuerdo dónde se especifique con claridad los días y las horas de visita y la frecuencia de estas. ⁶¹

9. Aspectos relevantes, sobre la implantación del teletrabajo en relación a la conciliación laboral y familiar de los trabajadores.

Según un estudio de Eurostat de 2019, la jornada en España de 40,6 horas de trabajo semanales⁶², siendo un país que más horas de trabajo realizan sus trabajadores, pero esto no se ve repercutido en una mayor productividad ni en un mayor de horas trabajadas.

⁵⁹ “El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”.

⁶⁰ Artículo 18: 1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.

⁶¹ . García Miguélez, M.P. (2021) El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus. Editorial Aranzadi, Cit., pág.,121

⁶² APD, R. (2022, 28 abril). *Estos son los países con las jornadas laborales más largas de Europa*. APD España. <https://www.apd.es/estos-los-paises-las-jornadas-laborales-mas-largas-europa/>

Esto tiene una explicación y es la “jornada partida” que consiste en dividir la actividad laboral con un descanso que normalmente es de 2 a 4 horas. Esta modalidad es la más habitual en nuestro país y no tiende a una reducción significativa en los siguientes años, como nos dicen estudios del Instituto Nacional de Estadística (INE). Dicha modalidad de trabajo tiene unas consecuencias muy importantes en la vida familiar y social siendo una de las importantes la gran complejidad que genera la incompatibilidad de los horarios laborales con por ejemplo el horario escolar de los hijos/as o el poco tiempo que tienen los progenitores para dedicar y compartir tiempo con sus hijos/as en especial cuando estos son pequeños.⁶³

Por todo esto podemos decir que el binomio de relación laboral y conciliación de la vida personal y familiar es clave para el tiempo de trabajo, porque parte de ese tiempo⁶⁴ que se usa para la tarea de cuidados, tareas del hogar y también para el desarrollo del propio trabajador, han sido horas efectivas de trabajo que han sido sustituidas por ello, que además normalmente este tipo de horas suelen recaer en la mujeres, en la que ha influido de una manera negativa a la hora de mantener una carrera profesional.

A la hora de llevar a cabo dicha conciliación, en el marco jurídico español hay tres mecanismos para ello que son: permisos retribuidos, reducción de la jornada y por último la suspensión del contrato de trabajo.

En tal sentido el Real Decreto Ley 6/2019 ha cambiado la redacción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores dejando constancia de que los trabajadores /as tendrán derecho a solicitar del empresario la adaptación tanto de la duración como la distribución de la jornada laboral para poder hacer efectivo su derecho legalmente reconocido a poder conciliar la vida laboral personal y familiar, si bien con un condicionante, esto es respetando lo establecido en los respectivos convenios colectivos atendiendo a los acuerdos a los que se haya llegado con los respectivos empresarios.

⁶³Gálvez Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*. Cit., pág., 3.

⁶⁴ Fernández Collados, M. B. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Cit., pág., 199-203.

Lo anterior se complementa con el firme propósito de promover la utilización de modelos de jornada acordes y que den respuesta a estas necesidades anteriormente descritas apostando por jornadas continuas , horarios flexibles, así como otros posibles mecanismos de conciliación como la forma de organizar los descansos todo en ello con el fin último de compatibilizar de la mejor manera posible dos importantes aspectos que afectan a ambas partes empleado y empresario esto es hacer posible el cumplimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral personal y familiar con el logro de una mejora en la productividad para las empresas por parte de los trabajadores/as.

Esto quiere decir que el trabajo a distancia está reconocido como un derecho conciliatorio, siempre que sea una opción sea de consideración proporcionada y razonable con las necesidades del trabajador/a y las necesidades de organización y de producción de la empresa a la que se le solicita.

En cuanto al Real Decreto Ley 28/2020 y después en la Ley 10/2021 la conciliación como término expreso no aparece, pero en el art 7 apartado c) pone de manifiesto que los horarios de trabajo, también ha de atender a criterios y reglas de disponibilidad de ambas partes. Esto quiere decir que el trabajador o trabajadora tiene flexibilidad a la hora de la elección del horario y con ello una mayor conciliación de la vida laboral con la vida personal.

En este mismo sentido, tampoco cabe olvidar el contenido del art. 13 de la mencionada norma, en el sentido de que de acuerdo con lo acordado para el trabajo a distancia tanto desde la norma como desde la negociación colectiva, se han de respetar en todo momento los tiempos de disponibilidad obligatoria, haciendo también mención que el tiempo de trabajo y de descanso de las personas que prestan servicios mediante trabajo a distancia podrá dar lugar a flexibilizar el horario establecido para la prestación de los servicios.

No obstante, lo anterior la experiencia del teletrabajo en pandemia, se ha demostrado que paradójicamente dicha flexibilidad exaltada, si no se gestiona de la forma correcta consigue con ello el efecto contrario, a través de una sobrecarga de “presidencialismo virtual”⁶⁵ que conlleva que el trabajador no logre la desconexión del ámbito laboral. Por todo ello se han llevado a cabo planes que faciliten la tan deseada conciliación de la vida laboral personal y familiar en tal sentido se ha elaborado por parte del gobierno de nuestro país el “Plan Mecuida” al que se hace referencia en el Anexo I del presente trabajo.

10. Conclusiones

Una vez finalizada la elaboración del presente trabajo, se pueden extraer entre otras las siguientes conclusiones.

1. Los países europeos no habían regulado sobre el tema del teletrabajo en profundidad, exceptuando Bélgica, hasta la llegada de la pandemia del COVID-19. Una vez que se ha legislado han quedado flecos sueltos en los que los legisladores no han hecho mucho hincapié, como puede ser la prevención de los riesgos laborales.
2. España era un país en el que el trabajo a distancia no era muy común hasta la llegada de dicha pandemia, pero ha llegado para quedarse en muchos campos de actividad laboral, como puede ser la tecnología.
3. Los riesgos de sufrir enfermedades mentales como pueden ser depresión o ansiedad por la falta de contacto y de socialización de estos trabajadores.
4. La sobrecarga que tienen muchos de los teletrabajadores en especial las mujeres a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar, haciendo más horas de trabajo en diferentes horarios que no son los de la jornada laboral.

⁶⁵ Fernández Collados, M. B. (2022, 24 marzo). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, 199–205. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1117.

5. Finalmente, y como ya se apuntó en el punto segundo de este documento, el teletrabajo puede ser una ventaja a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar, pero con la experiencia del teletrabajo en pandemia, se ha demostrado que paradójicamente dicha flexibilidad exaltada, si no se gestiona de la forma correcta consigue con ello el efecto contrario, a través de una sobrecarga de “presidencialismo virtual”⁶⁶ que conlleva que el trabajador no logre la desconexión del ámbito laboral.

⁶⁶ Fernández Collados, M. B. (2022, 24 marzo). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, 199–205. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1117.

11. Bibliografía.

LEGISLACIÓN.

- Acuerdo Marco de Teletrabajo de julio de 2002
- Constitución Española, *Boletín Oficial del Estado*, 311 de 29 de diciembre de 1978 [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 245, de 11 de octubre de 2011 <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>
- Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de Julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 9 de agosto de 2000 <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 73, de 18 de marzo de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 253, 23 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>
- Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social

y económica. *Boletín Oficial del Estado*, 46, de 23/02/2022.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/02/22/2/con>

OBRAS DOCTRINALES:

- Buira, J. (2013). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Editorial UOC. pág. 24 <https://elibro-net.unileon.idm.oclc.org/es/ereader/unileon>
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32),
- del Río, G. J. M. (2022). *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral* (1.a ed.). Editorial Tirant lo Blanch. <https://biblioteca-tirant-com.unileon.idm.oclc.org/cloudLibrary/ebook/info/9788413788746>
- Dorado Porras, M.M (2021) *Regulación e impacto jurídico del teletrabajo en las relaciones laborales y conciliación familiar*. <http://hdl.handle.net/11531/48092>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago
- Fernández, M. H., Pérez, A. P., Capitán, L. P., & Méndez, I. S. (2020). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia*. UGT
- Fernández Collados, M. B. (2022, 24 marzo). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1117
- Gálvez Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics*, 13. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>
- García Miguélez, M.P., (2021) *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*,
- Organización Internacional del Trabajo, “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de

tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 26 octubre 2016.

- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2022) *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia*.
- Pérez Campos, A. I. (2021, 25 marzo). Teletrabajo y derecho a la desconexión. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962
- Pérez, J. B., & Zerbi, A. (2020, 25 septiembre). El teletrabajo: Avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(núm. 3 julio-septiembre). http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896
- Pons, F. T. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral 2a edición* https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991008876143105772&context=L&vid=34BUC_ULE:VU1&lang=es&search_scope=MyInstitution&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=any,contains,la%20de%20sconexion%20digital%20en%20el%20ambito%20laboral&mode=Basic
- Randstad. (2021, julio). *Informe teletrabajo en España 2021* (N.o 1). https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/?utm_source=research&utm_medium=randstad-digital&utm_campaign=teletrabajo-b2b&utm_term=informe&utm_content=post
- Sala Franco, T., Todolí Signes, A., & Martín- Pozuelo López, A., El teletrabajo.
- Sanz De Miguel, P., Caprile, M., & Arasanz (NOTUS), J. (2021, julio). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. <https://doi.org/10.2802/125499>
- Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2020, octubre). *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*. <https://fsc.ccoo.es/0002c75c3b86bf99e6f28caa061aef13000050.pdf>

- Trujillo Pons, F., “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, N.º 8, 2020.
- UGT, Hermoso Fernández, M., Pérez Capitán, L., Varela Ferrío, J., & Viñas Apaolaza, A. (2020, mayo). El teletrabajo en la encrucijada (Nº5). https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

Recursos de Internet:

- Apd, R. (2022, 28 abril). *Estos son los países con las jornadas laborales más largas de Europa*. APD España. <https://www.apd.es/estos-los-paises-las-jornadas-laborales-mas-largas-europa/>
- Iberley. El valor de la confianza. (2022a, mayo 5). *Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo)*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>
- Iberley. El valor de la confianza. (2022b, junio 2). *El derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/derecho-desconexion-digital-fuera-horario-laboral-64311>
- Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/>
- Uso, P. (2021, 26 julio). *Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Sindicato USO. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.uso.es/novedades-de-la-ley-10-2021-de-9-de-julio-de-trabajo-a-distancia/>
- Vidal, P. (2020, 14 julio). *A la espera de una ley del teletrabajo, esta es la normativa vigente*. Leonoticias. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.leonoticias.com/sociedad/espera-teletrabajo-normativa-20200714100652-ntrc.html>

12.-Anexos.

ANEXO I

“PLAN MECUIDA”

El Plan MECUIDA es una medida tomada por el Gobierno aprobada en inicio de la pandemia del COVID-19, en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social del COVID -19 y se articula en el art.6 de dicha norma.

Este plan fue diseñado para dar cobertura a los trabajadores/as, diseñado en especial para la cobertura de la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar en el momento tan complicado para muchas de esas familias que se había derivado por la crisis pandémica, sin verse afectada la persona de forma negativa en el campo laboral.

Las personas que son destinatarias de este plan son las siguientes⁶⁷:

- i) Persona que trabaje por cuenta ajena
- ii) las que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguineidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- iii) Y que concurren las “circunstancias excepcionales” relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión del Covid-19

Estas “situaciones excepcionales” cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias⁶⁸:

- 1) razones de edad, enfermedad o discapacidad que necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19;
- 2) cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de colegios educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos;

⁶⁷ Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Art 6.1.

⁶⁸ Idem

3) que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Una de las medidas que este plan recoge es la adaptación y reducción de la jornada de la ley con el propósito de cubrir esas circunstancias excepcionales que ha generado la pandemia del COVID-19 que tiene algunas diferencias con la reducción de jornada convencional regulada en el art. 47 del TRET.

Para llevar a cabo este derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo esta se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del TRET, así como por el resto de las normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

Esta reducción de jornada especial para que sea efectiva deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si esto resultara necesario sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista del artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.⁶⁹

Por otra parte, cabe mencionar que hay una diferencia del Plan MECUIDA con lo establecido en el artículo 34.8 del TRET, por qué en este si se trata de un derecho absoluto ya que se acredita un derecho a acceder, y no como en el plan que es un derecho a solicitar, por lo que se facilita la ejecución de este derecho, siempre que la empresa acredite una imposibilidad de llevar a cabo esta reducción por causas que influyesen de manera objetiva, verás y demostrable.

⁶⁹ Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Art 6.3

Cuando esta solicitud pudiera generar algún conflicto, estos serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS⁷⁰.

La disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 28/2020, prevé la una prórroga del artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo donde fue regulado el plan MECUIDA inicialmente, y establecía la vigencia de éste hasta el 31 de enero del 2021, actualmente se ha prorrogado dicho artículo hasta el 30 de junio del 2022, por la disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley 2/2022 de 22 de febrero.

ANEXO II

NTP 1123 Factores de riesgos.

1- Tiempo de trabajo:

La prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC. Produce entre otros efectos;

- Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, debido a la difuminación de las barreras entre el tiempo de trabajo, de ocio y de descanso que ocasiona el uso inadecuado de las TIC una vez finalizada la jornada laboral.
- Aumento de las interrupciones en el desarrollo del trabajo debido al uso de TIC, en especial en el uso del correo electrónico.
- Tareas no previstas y multitarea facilitadas por el uso de las TIC, que pueden prolongar la jornada laboral.
- Realización de tareas en “periodos de espera” o “tiempos muertos” (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran “inactivos” (ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina) y ahora son trabajados y pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral
- Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma.

⁷⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo usando las TIC fuera del horario laboral y del centro de trabajo, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el *leaveism* (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos).
- Inestabilidad laboral y ausencia de cultura empresarial clara entorno al uso inadecuado de las TIC fuera de la jornada laboral potenciando prácticas como el *leaveism* (entendido en su acepción de llevar el trabajo “al día” realizándolo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido).
- Cultura empresarial que no tenga en cuenta la movilidad física constante para la realización del trabajo (a nivel local, autonómico, nacional o internacional en países con o sin diferentes franjas horarias) como tiempo de trabajo y/o la prolongación de la jornada laboral que esta pueda suponer.

2- Autonomía

En ocasiones se presenta la dificultad para planificar el trabajo y controlar el ritmo de trabajo, pausas, etc. debido a la velocidad que imprimen las TIC en el desarrollo del mismo, la inmediatez de respuesta y la intensificación del mismo. Las TIC pueden terminar marcando el ritmo de trabajo y la urgencia de las tareas a realizar.

3- Carga de trabajo cuantitativa

La sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar TIC (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos).

- Multitarea potenciada por el uso de las TIC y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso.
- Aumento del número de tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC. Tareas que se tornan prioritarias y se suman a las previstas y en curso.
- Aumento de interrupciones en el desarrollo del trabajo debido al uso de TIC, en especial el uso del correo electrónico que genera retrasos, acumulación de tareas, etc.

- Problemas técnicos en el uso de los dispositivos usados (lentitud, avería, etc.) que, sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo.

4- Carga de trabajo cualitativa

La ausencia de un espacio físico (donde realizar reuniones cara a cara) o virtual (plataformas, chat, etc.) de interacción para compartir conocimientos entre y con trabajadores remotos, que puede ocasionar una pérdida del conocimiento adquirido día a día en el desempeño de su trabajo, dificultando la realización del mismo o la resolución de incidencias por carecer del conocimiento necesario.

- Inadecuada gestión de la comunicación entre y con trabajadores remotos, lo que puede dificultar el intercambio de conocimientos e información, el apoyo informativo y/o el apoyo instrumental.

5- Demandas psicológicas

Con frecuencia se produce la necesidad de ayuda psicológica debido al frenético ritmo de trabajo.

- Aumento de interrupciones externas por uso de TIC, correo electrónico, etc. y dificultad para concentrarse de nuevo en la tarea desarrollada.
- La inmediatez de respuesta que se asocia al uso de las TIC, en concreto el correo electrónico, hace que no se dedique el tiempo necesario para reflexionar y pensar adecuadamente, cometiendo errores, ocasionando malos entendidos, etc.
- La multitarea propiciada por el uso de TIC puede producir sobrecarga cognitiva.
- La exigencia de un aprendizaje continuo para usar las TIC, las APP, los softwares, etc. así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos.
- Sobrecarga informativa (llamado también infobesidad o infoxicación) por el manejo y gestión (lectura, selección, análisis, comprensión, etc.) de grandes cantidades de información proveniente de diversas fuentes (Internet, correo electrónico, plataformas web, etc.), lo que genera una sobrecarga de información que provoca un uso inefectivo de la misma (ocasionando dificultad o imposibilidad de seleccionarla, gestionarla, clasificarla, etc.).

- Disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios para la recuperación del trabajador debido a la prolongación del tiempo de trabajo que propicia el uso de TIC y la conectividad permanente, solapándose con el tiempo de ocio y de descanso. La movilidad física del trabajador puede ser elevada, tanto a nivel local, como nacional o internacional. En este último caso, los requerimientos cognitivos pueden ser elevados, se pueden producir además choques culturales o lingüísticos con clientes o compañeros de trabajo, problemas de comunicación y malos entendidos.

6- Variedad/contenido

En ocasiones, el pobre flujo de información y escasa retroalimentación entre el superior jerárquico y el trabajador debido a la dificultad de la interacción en espacios virtuales de trabajo y/o a la ausencia de procedimientos y/o canales de comunicación con los trabajadores remotos. Esto puede afectar al desconocimiento del sentido de su trabajo en el conjunto global de la empresa.

- Ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia, ya que “si no me ven, no existo”. Esta “despersonalización” del trabajador remoto es causada por la dificultad que implica la comunicación mediatizada y el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario y puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza.

7- Participación/supervisión

Derivado del punto anterior se puede producir en los trabajadores/as.

- Ausencia de canales de información y comunicación apropiados para que se facilite la interacción con y entre los teletrabajadores y teletrabajadores móviles.
- Monitorización inadecuada del trabajador remoto o del trabajo que ha realizado, que puede afectar a su privacidad o derecho a la intimidad como usuario de TIC.
- Monitorización impersonal del trabajado realizado por trabajadores remotos usuario de TIC, basada en el recuento numérico sobre el cumplimiento de objetivos fijados y no en la calidad del trabajo realizado y/o en el control del trabajador (monitorizando las interacciones con el teclado o ratón, uso del correo electrónico, etc.) en vez del trabajo realizado.

8- Interés por el trabajador/ compensación

No sería extraño que en ocasiones se produzcan efectos como los siguientes.

- Ausencia de programas o acciones formativas específicas para formar a teletrabajadores y/o teletrabajadores móviles.
- Ausencia de programas continuos y específicos de formación relativos al manejo de las TIC en función de las necesidades detectadas en los trabajadores.
- Ausencia de inclusión del trabajador remoto en los programas o acciones formativas continuas de la empresa.
- Sensación de mayor dificultad para conseguir una compensación por la realización del trabajo al “no ser visibles” en la empresa. Sentimiento de dificultad para promocionar y de mayor facilidad para ser despedido.
- La comprobación, del superior jerárquico, de la mera consecución de objetivos cuantificables comunicados por el trabajador mediante espacios virtuales de interacción (correo electrónico, intranet, etc.), sin existencia o con escaso contacto cara a cara o interacción física con el mismo, puede ser percibida por el trabajador como una valoración impersonal de su trabajo y como un reconocimiento insuficiente del mismo.
- Ausencia de políticas específicas sobre ascensos, promociones y desarrollo de carrera de teletrabajadores o teletrabajadores móviles que se pueden traducir en prácticas como el *leaveism*, mayor competitividad, etc.
- Ausencia de políticas de implantación, cambios y/o renovación de software, etc. que faciliten el cambio y la capacitación adecuada de los trabajadores.

9- Desempeño de rol

Durante el desarrollo de las largas jornadas laborales se puede ocasionar entre otros los siguientes efectos no precisamente muy positivos.

- Sobrecarga de rol laboral. El rol laboral llega a ocupar el espacio temporal previsto para el desempeño del rol familiar, incumpliendo así las expectativas previstas para este último, propiciando, en última instancia, la aparición de un conflicto trabajo-familia.
- Ambigüedad de rol propiciada por el tipo de comunicación (mediatizada), la dificultad de establecer interacciones con compañeros y superiores jerárquicos para informar o aclarar la asignación de tareas no previstas y responsabilidades que atañen, de manera más o menos inmediata.

10- Relaciones y apoyo social

También se derivan otros efectos que afectan a la salud y a las relaciones entre trabajadores/as tales como.

- Nula o escasa posibilidad de interactuar cara a cara con compañeros e imposibilidad de obtener apoyo social (emocional y/o instrumental).
- Sensación de aislamiento al predominar la comunicación mediatizada y las relaciones virtuales.
- Comunicación mediatizada usada inadecuadamente para la comunicación de datos negativos (evaluaciones negativas del trabajador, incidencias, despidos, etc.) y frialdad en comunicación de emociones o sentimientos.
- Malentendidos y conflictos laborales debido al uso de espacios virtuales de interacción y comunicación.

11- Conciliación de la vida laboral y familiar

La inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso.

- Manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso.
- Ausencia de cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC. Existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de “deber de contestar” fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores.
- Ausencia de políticas empresariales específicas sobre promoción de trabajadores remotos que puede aumentar prácticas laborales inadecuadas como el *leaveism* al aumentar la competitividad con objeto de promocionar, usando las TIC fuera de la jornada laboral para llevar el trabajo “al día” e interfiriendo y/o invadiendo el tiempo de ocio y descanso, produciendo un desequilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

12- Equipos de trabajo/medio ambiente

Los equipos de trabajo basados y derivados de las TIC no siempre funcionan como sería deseable debido a problemas técnicos de cobertura etc. generando.

- Problemas técnicos: pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento, pérdida de datos, etc. Dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo que puede generar ansiedad en caso de problemas técnicos.
- Problemas relacionados con la falta de infraestructura, conexiones, enchufes, etc., del espacio físico donde se trabaje con las TIC.
- Realización del trabajo en el hogar, sin espacios previstos o adecuados para ello.
- Búsqueda constante de un espacio de trabajo adecuado para trabajar, que puede generar incertidumbre al trabajador. Realización de parte del trabajo en lugares de paso, aprovechando los tiempos muertos o de espera (en aeropuertos, cafeterías, etc.), en medios de transporte en movimiento (como trenes, aviones etc.) o en espacios “ocasionales” de realización del trabajo (espacios de “coworking”, telecentros de trabajo, “*techub*” o espacios donde una red internacional de emprendedores puede trabajar, colaborar, relacionarse y aprender) que no son propiamente espacios diseñados para la realización del trabajo.