

Teletrabajo.
Estudio jurídico
desde la perspectiva
de la seguridad
y salud laboral

ANNA GINÈS I FABRELLAS
(COORDINADORA)

MANUEL LUQUE PARRA

JUAN PEÑA MONCHO

THOMSON REUTERS

ARANZADI

ANNA GINÈS I FABRELLAS

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
Universitat Ramon Llull, Esade*

(Coordinadora)

MANUEL LUQUE PARRA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social
Universitat Pompeu Fabra*

JUAN PEÑA MONCHO

*Ayudante de investigación, Universitat Ramon Llull,
Esade
Estudiante doctorado en Derecho, Universitat Pompeu
Fabra*

**TELETRABAJO. ESTUDIO
JURÍDICO DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD LABORAL**

Primera edición, 2021

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

La Editorial se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

Por tanto, este libro no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos o cualquier otro medio, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo, por escrito, del titular o titulares del copyright.

Thomson Reuters y el logotipo de Thomson Reuters son marcas de Thomson Reuters

Aranzadi es una marca de Thomson Reuters (Legal) Limited

© 2021 [Thomson Reuters (Legal) Limited /Anna Ginès i Fabrellas, Manuel Luque Parra y Juan Peña Moncho]

© Portada: Thomson Reuters (Legal) Limited

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Camino de Galar, 15

31190 Cizur Menor (Navarra)

ISBN: 978-84-1391-728-3

DL NA 2270-2021

Printed in Spain. Impreso en España

Fotocomposición: Editorial Aranzadi, S.A.U.

Impresión: Rodona Industria Gráfica, SL

Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11

31013 - Pamplona

Índice

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

LA REALIDAD DEL TELETRABAJO

1. El teletrabajo en la Unión Europea y el mercado de trabajo español y el impacto de la COVID-19

1.1. *La trascendencia limitada del teletrabajo con anterioridad a la pandemia de la COVID-19*

1.2. *El teletrabajo en el contexto de la crisis sanitaria y económica de la COVID-19*

1.3. *El teletrabajo, una forma de trabajo impulsada por la pandemia*

2. Ventajas y riesgos del teletrabajo

CAPÍTULO II

CONCEPTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO

1. Conceptuación del teletrabajo: entre la conceptualización “social/empresarial” y las conceptualizaciones jurídicas

1.1. *Concepto social/empresarial de teletrabajo: trabajo flexible vs. teletrabajo, o la confusión que necesariamente hay que solventar ab initio*

1.2. *Conceptuaciones jurídicas*

1.2.1. Género y especie: trabajo a distancia vs. teletrabajo o “cuando la especie gana al género”

1.2.2. Perspectiva comunitaria vs. perspectiva interna: una transposición restrictiva del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo que se desmarca del camino emprendido en el año 2012 a nivel interno

1.2.3. Perspectiva OIT: la escasa receptividad del marco regulatorio propuesto

1.2.4. Perspectiva preventiva

a) La anhelada neutralidad de la naturaleza de la prestación de servicios

- b) Teletrabajo vs. teletrabajo intenso o el verdadero –y complejo– debate en términos de seguridad y salud laboral
- c) Perspectiva COVID-19: una deficiente aproximación normativa
- d) Ficha jurídico-organizacional

2. Elementos caracterizadores del teletrabajo

- 2.1. *Elemento técnico: el carácter determinante para configurar al teletrabajo como especie del género trabajo a distancia*
- 2.2. *Elemento locativo: la indiscutible relevancia, a efectos preventivos, del “lugar de trabajo escogido por la persona trabajadora”*
- 2.3. *Elemento temporal: la debatible configuración realizada por la normativa interna*

3. Régimen jurídico básico aplicable al teletrabajo

- 3.1. *La voluntariedad como elemento configurador esencial*
- 3.2. *Derechos y obligaciones básicas de las personas que teletrabajan*
 - 3.2.1. *Derechos básicos de la persona teletrabajadora*
 - a) Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación
 - b) Intimidad y protección de datos personales
 - c) Formación y promoción profesional
 - d) Dotación y mantenimiento de medios y abono y compensación de gastos
 - e) Flexibilidad y tiempo de trabajo
 - f) Derechos colectivos
 - 3.2.2. *Obligaciones de la persona teletrabajadora*
- 3.3. *El acuerdo de teletrabajo*
 - 3.3.1. *Contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo*
 - 3.3.2. *Modificación del acuerdo de teletrabajo*
- 3.4. *Reversibilidad del teletrabajo*

4. Breve referencia al teletrabajo en la experiencia comparada

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO BÁSICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

1. La obligación genérica de protección eficaz de la persona teletrabajadora

2. Previsiones en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo: comparativa de la Ley 10/2021 y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

- a) *Deber genérico de protección eficaz*
- b) *Riesgos propios del teletrabajo*
- c) *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva*
- d) *Registro de tiempo de trabajo y derecho a la desconexión digital*
- e) *Formación en prevención de riesgos laborales: previsión contenida en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo sin referente en la Ley 10/2021*

3. Las NTP sobre el teletrabajo

4. La necesaria adaptación del nivel de la actividad preventiva a la intensidad del teletrabajo

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TELETRABAJO: PROBLEMÁTICAS CONCRETAS

1. El daño derivado del teletrabajo

- 1.1. *Implicaciones del daño derivado del trabajo en el teletrabajo*
- 1.2. *Breve referencia a los conceptos de daño derivado del trabajo, accidente de trabajo y enfermedad profesional*
 - 1.2.1. *La presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de teletrabajo*
 - a) *El lugar de trabajo y la aplicación de la presunción de laboralidad*
 - b) *El tiempo de trabajo y la aplicación de la presunción de laboralidad*
 - 1.2.2. *El accidente *in itinere* en el teletrabajo*

2. Evaluación de riesgos laborales del teletrabajo

- 2.1. *Riesgos específicos del teletrabajo: la importancia de los riesgos psico-sociales*
 - 2.1.1. *Riesgos ergonómicos derivados de factores ambientales, carga física de trabajo o uso de agentes físicos*
 - 2.1.2. *Riesgos organizacionales de aislamiento y soledad*
 - 2.1.3. *Riesgos psicosociales por conflictos de roles, uso intensivo de tecnología, excesos de jornada y ciberacoso*
- 2.2. *Marco jurídico general de la evaluación de riesgos laborales*
- 2.3. *Especificidades en la evaluación de riesgos laborales en el teletrabajo*

- 2.3.1. El lugar de prestación de servicios como centro de trabajo y la problemática de acceso al domicilio de la persona trabajadora
- 2.3.2. La intensidad del teletrabajo como elemento esencial para la evaluación de riesgos laborales
- 2.3.3. Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género e inclusión de la diversidad
- 2.3.4. El momento de la evaluación de riesgos laborales y la importancia de la persona teletrabajadora y de la dirección de equipo a efectos de evaluación

3. Actividad preventiva del teletrabajo

- 3.1. *Medidas ergonómicas específicas del teletrabajo: espacio y material de trabajo suficientes y adecuados*
- 3.2. *Medidas organizacionales frente al riesgo de aislamiento en el teletrabajo intenso*
- 3.3. *El registro horario y el derecho a la desconexión digital como medidas de prevención esenciales en el teletrabajo*

4. Información y formación en riesgos laborales en el teletrabajo

- 4.1. *Las obligaciones empresariales de información y formación en prevención de riesgos laborales*
- 4.2. *Información y formación en riesgos específicos del teletrabajo a la persona trabajadora y a la dirección de equipos*
 - a) Información y formación en riesgos laborales específicos del teletrabajo
 - b) Información y formación de los riesgos en función de la intensidad del teletrabajo
 - c) Información y formación en riesgos laborales al inicio del teletrabajo
 - d) Información y formación en riesgos laborales a la persona teletrabajadora y dirección de equipos

5. La vigilancia de la salud de la persona teletrabajadora

- 5.1. *La configuración de la obligación empresarial de vigilancia de la salud*
- 5.2. *Especialidades en el ámbito del teletrabajo*
 - a) Medidas de vigilancia de la salud específicas para el teletrabajo
 - b) Medidas de vigilancia de la salud específicas a la intensidad del teletrabajo
 - c) Reconocimiento médico por uso de pantallas de visualización

d) El teletrabajo o su reversión como medida preventiva

6. Prevención del ciberacoso en el teletrabajo

7. La prevención de riesgos laborales en personas teletrabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

7.1. Prevención de riesgos laborales y mujer embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural en el teletrabajo

7.2. Obligaciones preventivas respecto de personas teletrabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

7.3. La edad como factor de especial sensibilidad en el teletrabajo

7.4. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo temporal

7.5. Exigencias preventivas del teletrabajo nocturno

8. Obligaciones de la persona teletrabajadora en materia preventiva

CAPÍTULO V

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

1. El papel de la negociación colectiva en la configuración del régimen jurídico del teletrabajo

2. Buenas prácticas en materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales

2.1. Metodología de la evaluación inicial de riesgos laborales

2.2. Condiciones de seguridad y salud laboral de acceso al teletrabajo

2.3. Formación en prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

2.4. Medidas de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

3. Amplio (e inexplorado) espacio de la negociación colectiva en materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO VI

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJO

1. Régimen de responsabilidades empresariales por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

1.1. Recargo de prestaciones de la Seguridad Social

1.2. Responsabilidad civil e indemnización por daños y perjuicios

1.3. *Responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales*

1.4. *Responsabilidad penal: delito contra la seguridad y salud de las personas trabajadoras y delitos de homicidio y lesiones*

2. Especialidades en la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral en el teletrabajo

2.1. *La relevancia jurídica del acuerdo de teletrabajo en la delimitación del ámbito de responsabilidad empresarial*

2.2. *La falta de inspección física del lugar de trabajo en la evaluación de riesgos laborales como eventual causa de responsabilidad empresarial*

2.3. *Responsabilidad empresarial en materia de control del tiempo de trabajo y el efecto de la culpa de la persona teletrabajadora*

2.4. *Responsabilidad empresarial en la actuación frente al ciberacoso: la (muy criticable) relevancia del conocimiento de la empresa*

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL TELETRABAJO DESARROLLADO EN ENTORNO COVID-19

1. Marco normativo: entre la confusión y la deficiente técnica legislativa

1.1. *Determinación confusa del marco jurídico aplicable*

1.2. *Indeterminación del régimen jurídico aplicable en materia de prevención de riesgos laborales*

2. Obligaciones preventivas principales respecto del teletrabajo desarrollado en entorno COVID-19

2.1. *Compensación de los gastos asociados al teletrabajo*

2.2. *Actuación preventiva exigible en situaciones de teletrabajo COVID-19*

CONCLUSIONES. LA IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN EN EL TELETRABAJO

BIBLIOGRAFÍA

Introducción

La pandemia de la COVID-19, sin duda, ha conseguido poner de manifiesto, entre otras muchas cuestiones, que el teletrabajo es claramente una modalidad organizativa que puede no solo colaborar -como sucedió en un inicio- en mantener el funcionamiento de la actividad económica y productiva de las empresas, sino también actuar como “gran aliado” para satisfacer los intereses de la empresa, las personas trabajadoras y la sociedad en general.

Y es que, seguramente, existe ya la conciencia de que el teletrabajo “ha venido para quedarse”. No, obviamente, un teletrabajo del 100% -o cercano- como el vivido durante tantos meses en un contexto de confinamientos y restricciones, sino un teletrabajo que permita equilibrar la flexibilidad anhelada por las personas trabajadoras, con la flexibilidad organizativa también demandada por las empresas. Y es que modelos organizacionales flexibles, donde un porcentaje de la jornada de trabajo se desarrolle en el lugar escogido por la persona trabajadora, pueden claramente contribuir a mejorar, entre otras dimensiones, la eficiencia empresarial, la satisfacción laboral, la retención del talento y la conciliación personal y familiar.

En este contexto, sorprende la tibieza con la que la Unión Europea se ha aproximado al fenómeno del teletrabajo. Más allá del voluntarista Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, existen pocos movimientos a nivel comunitario para abordar de

manera armonizada e integral, y no sólo la derivada – por importante que sea– del derecho a la desconexión digital, todas las cuestiones que plantea el teletrabajo.

En medio de la vorágine de la pandemia de la COVID-19, además, en el ordenamiento jurídico español se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y, posteriormente, la Ley 10/2021, de 10 de julio del 2021, de trabajo a distancia, que nos ofrecen una clara respuesta –aunque no exenta de debate– a la mayoría de las cuestiones relacionadas con el teletrabajo, empezando por la nada sencilla delimitación del supuesto de hecho que regula.

Pues bien, una vez escenificado en el [primer capítulo](#) del presente estudio la realidad del teletrabajo y el impacto de la pandemia de la COVID-19, el objetivo principal ha sido analizar de manera completa y detallada todas las esferas de la actividad preventiva y sus especialidades en el teletrabajo, aportando soluciones a problemáticas jurídicas, tales como la entrada al domicilio de la persona teletrabajadora, medidas concretas para prevenir riesgos psicosociales y tecnológicos propios del teletrabajo, la vertiente preventiva de la dotación de medios, la compensación por gastos y los sistemas de control del tiempo de trabajo e identificando la intensidad del teletrabajo como elemento esencial para configurar la política preventiva.

En concreto, en el [Capítulo II](#) se aborda la muy controvertida cuestión sobre la conceptualización del teletrabajo. Una problemática nada menor si tenemos en cuenta la multitud de aproximaciones –sociales, empresariales o jurídicas– que se manejan tanto a nivel interno, como comunitario e internacional. En dicho

capítulo se realiza una conceptualización desde la perspectiva preventiva que pueda asociarse perfectamente con cualquier definición del teletrabajo que se realice, diferenciando entre teletrabajo no regular, regular e intenso. Además, en dicho capítulo se aborda tanto la delimitación de los elementos caracterizadores del teletrabajo, como una aproximación básica al régimen jurídico establecido en la vigente Ley 10/2021.

Son los [Capítulos III y IV](#) donde analizamos de manera detallada todas las problemáticas asociadas a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Así, desde la conceptualización de la obligación genérica de protección eficaz de la persona teletrabajadora, la delimitación del significado de “daño derivado del teletrabajo”, la evaluación de riesgos y la actividad preventiva asociada al teletrabajo, hasta un detallado estudio de las obligaciones principales en materia de seguridad y salud laboral: información, formación, vigilancia de la salud, prevención del ciberacoso, personas especialmente sensibles, etc.

En el [Capítulo V](#) realizamos una aproximación al teletrabajo que consideramos es novedosa y de enorme utilidad práctica, como es analizar el amplio (e inexplorado) espacio de la negociación colectiva para concretar la política preventiva del teletrabajo, a la vez que se identifican buenas prácticas negociales en la materia.

Difícilmente es posible realizar un estudio completo sobre la prevención de riesgos laborales y teletrabajo sin analizar las responsabilidades empresariales que pueden derivarse de incumplimientos de seguridad y salud laboral, cuestión que se analiza en el [Capítulo VI](#).

Por último, el estudio finaliza analizando de manera concreta la problemática del teletrabajo asociado a la COVID-19, determinando no solo la regulación aplicable, como el concreto régimen jurídico exigible en materia preventiva.

Capítulo I

La realidad del teletrabajo

. EL TELETRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA Y EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y EL IMPACTO DE LA COVID-19

1.1. LA TRASCENDENCIA LIMITADA DEL TELETRABAJO CON ANTERIORIDAD A LA PANDEMIA DE LA COVID-19

Desde los años 80 del siglo XX se viene afirmando que el trabajo desde el domicilio iba a tener una gran importancia en la esfera organizacional de las relaciones laborales¹. No obstante, los datos de Eurostat demuestran que esta relevancia ha sido más bien relativa hasta la aparición de la pandemia de la COVID-19.

En la década anterior a la crisis sanitaria, el teletrabajo en la Unión Europea ha sido, ciertamente, marginal, si bien ha ido creciendo a ritmo pausado, aunque constante. En 2010, un 12,9% de las personas trabajadoras encuestadas indicaron prestar servicios desde casa. Dicho porcentaje fue ascendiendo ligeramente hasta el 14,5% en el 2015, alcanzando el año 2019 su punto más alto con carácter previo a la crisis de la COVID-19, con un 16%.

El trabajo desde el domicilio tuvo un mayor arraigo en los países del norte y oeste de Europa que en los países del sur y este. En 2019, las personas encuestadas en Holanda (39,9%), Suecia (34,7%), Finlandia (31,7%) y Luxemburgo (31,3%) afirmaron trabajar desde el domicilio en mayor medida que las personas encuestadas en países como Eslovaquia (9,5%), Italia (4,7%), Grecia (5,2%) y Chipre (2,5%). Estas divergencias entre países no solo pueden obedecer a diferencias culturales, sino también a los diferentes tipos de actividades económicas de cada país, el tamaño de las empresas, el porcentaje de trabajo por cuenta propia, y las habilidades digitales de las personas trabajadoras de cada uno de ellos².

En el mercado de trabajo español, la penetración del trabajo desde el domicilio se situó, hasta el año 2019, por debajo de la media de la Unión Europea. De hecho, varió muy poco en la década anterior a la pandemia: de un 6,2% en el año 2010 a un 8,3% en el 2019.

A la hora de analizar la periodicidad, otra estadística de Eurostat muestra cómo el trabajo desde el domicilio esporádico predominaba sobre el permanente en los Estados de la Unión Europea. Es decir, hay un mayor número de personas encuestadas que manifestaba trabajar desde el domicilio a veces (menos de la mitad de los días) que habitualmente (más de la mitad de los días). En el año 2019, el 10,8% de la población europea manifestaba trabajar desde casa en algunas ocasiones, en cambio, un 5,3% afirmaba teletrabajar regularmente. Esta misma tendencia se observa en el caso español. Pues, en el año 2019, un 4,8% de las personas ocupadas por cuenta ajena afirmaron trabajar habitualmente desde el domicilio, mientras que el

porcentaje de trabajo desde el domicilio de forma esporádica alcanzó el 3,5%³.

En relación con los diferentes grupos de edad, el trabajo desde el domicilio era más común entre las personas de edad más avanzada que entre las personas jóvenes. En este sentido, según Eurostat, un 17,9% de la ciudadanía mayor de 55 afirmaba teletrabajar en 2019, un 16,8% de las personas de entre 25 y 49 años, y tan solo un 5,9% de aquellas personas entre 15 y 24 años. En el caso español, las estadísticas de dicho año muestran la misma proporción. El 10% de las personas mayores de 55 años afirmaba trabajar desde el domicilio, entre el grupo de 25 a 49 años el porcentaje bajaba al 8,3%, y entre las personas trabajadoras de 15 a 24 años tan solo un 2% reconocía prestar servicios desde el domicilio. Siendo así, y de seguir confirmándose esta tendencia de mayor proyección del teletrabajo entre las personas trabajadoras de mayor edad, es claro que la actividad preventiva debería tener en cuenta este factor en la valoración de riesgos específicos, como pueden ser la mayor propensión a padecer problemas fisiológicos (visión, audición o del aparato motor)⁴, especialmente en el contexto del progresivo envejecimiento de la población activa en el Estado español y en la Unión Europea -diferenciando los factores de riesgo diferenciales de las mujeres trabajadoras de mayor edad-⁵.

Al mismo tiempo, a nivel de la Unión Europea, el teletrabajo en 2019 era más común entre las personas con mayores responsabilidades familiares. De esta forma, el 20,1% de las personas encuestadas con tres o más descendientes manifestó trabajar en el domicilio. Dicho porcentaje se reducía hasta el 17,6% para las personas con dos personas descendientes a su cargo.

Finalmente, el 13,2% de las personas con una sola persona descendiente afirmaron trabajar desde casa. En el caso español, pese a que el teletrabajo también era más común entre las personas con más de un descendiente, las diferencias no eran tan pronunciadas. De esta forma, en 2019, un 9,5% de las personas trabajadoras con tres o más descendientes afirmaba trabajar desde casa. El porcentaje era ligeramente mayor en el caso de las personas trabajadoras con dos personas descendientes, alcanzando el 9,7%. Y, tanto las personas sin descendencia como las personas con una persona descendiente manifestaron recurrir al trabajo desde el domicilio en un 8%. Como sucede con relación a la edad, la mayor tendencia de teletrabajo entre las personas con responsabilidades familiares es una cuestión de especial relevancia en sede de tiempo de trabajo, parámetro preventivo básico en cualquier prestación de servicios y especialmente en el teletrabajo dado los riesgos psicosociales que pueden derivarse de la eventual concurrencia de tiempo de trabajo y tiempo de descanso⁶.

Si atenemos al género de las personas, las estadísticas de Eurostat apuntan que, con anterioridad a la pandemia de la COVID-19, el porcentaje de hombres que afirmaba trabajar desde el domicilio en términos globales ha sido ligeramente superior que el de mujeres. Pues en el 2019, un 14,3% de mujeres y un 14,4% de hombres reconocieron trabajar desde el domicilio. En el Estado español, un 8,8% de hombres afirmaba trabajar desde casa en el año 2019, mientras que el porcentaje entre las mujeres era del 7,7%. Conviene mencionar que estos datos en favor de los hombres no parecen estar relacionados con necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, sino, al contrario, con el alargamiento de la jornada de trabajo⁷,

ya que ellos tienden a trabajar más tiempo que ellas fuera de las instalaciones de la empresa⁸. Así, el 22,3% de las mujeres afirmaba trabajar desde casa, mientras que el porcentaje de hombres era del 20,1%.

En definitiva, en atención a las estadísticas anteriores, puede afirmarse que, con anterioridad a la COVID-19, a nivel comunitario, el trabajo a distancia, género del teletrabajo, tuvo una inserción más bien minoritaria - aunque en constante crecimiento durante la última década-. En el marco laboral español, el teletrabajo también ha ido incrementándose con el paso de los años, pese a estar por debajo de la media europea. En este sentido, el perfil más característico del trabajo a domicilio pre-pandémico, tanto en el Estado español como en la Unión Europea, consistiría mayormente en personas de más de 40 años con descendientes a su cargo que recurrirían a esta forma de trabajo de forma esporádica.

1.2. EL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS SANITARIA Y ECONÓMICA DE LA COVID-19

La pandemia de la COVID-19 ha supuesto un antes y un después para el teletrabajo. Cuando en el mes de marzo de 2020 los Estados de la Unión Europea fueron conscientes de que la incidencia de la pandemia de la COVID-19 era una amenaza real para sus sistemas sanitarios y su economía, un número importante de ellos decretaron un confinamiento domiciliario para sus habitantes y el cierre de la actividad económica considerada no esencial para frenar la creciente expansión del virus⁹. Como consecuencia de ello, tanto las empresas como las personas trabajadoras se vieron en la obligación de recurrir al teletrabajo para

mantener, en la medida de lo posible, el funcionamiento de la actividad económica de las primeras, así como los ingresos que estas les garantizaban a las segundas.

Según la OIT, se estima que, como consecuencia de la COVID-19, el trabajo desde el domicilio pasó del 7,9% al 20% en todo el mundo en la primavera del 2020¹⁰. En el conjunto de la Unión Europea, el porcentaje de personas ocupadas que han prestado servicios desde su domicilio llegó a alcanzar el 33,7% de media, según Eurofound¹¹. El Estado español, en este aspecto, es uno de los Estados situados por encima de la media europea, pues el INE recoge que durante el confinamiento el 46,7% de las personas trabajadoras recurrió al teletrabajo, aunque en el segundo semestre del 2020, a partir del inicio de la llamada “nueva normalidad”, el porcentaje descendió hasta el 37,6%¹².

Los anteriores datos estadísticos demuestran que durante el comienzo de la pandemia se produjo una variación radical del uso del teletrabajo desde el domicilio si lo comparamos con los datos del 2019, en los que la media en la Unión Europea era del 14,3% y la del mercado de trabajo español del 8,3%.

Esta situación implicó que, en el año 2020, se produjese una de las transformaciones más intensas y vertiginosas en la historia del trabajo¹³. De un día para otro, el teletrabajo devino la forma de trabajo generalizada en gran parte de los Estados de la Unión Europea para muchas personas que nunca lo habían utilizado previamente. En este sentido, en el mercado de trabajo español, un 55% de las personas que teletrabajaron durante los 6 meses siguientes a la declaración del estado de alarma afirmaron que esta había sido su primera experiencia al respecto¹⁴.

Por consiguiente, se adoptó un teletrabajo “para” la emergencia, en términos de Jesús CRUZ VILLALÓN¹⁵ que, según se ha llegado a sostener, ha sido un elemento trascendental para evitar un colapso económico¹⁶. De esta forma, es posible afirmar que el teletrabajo ha sido una necesidad durante la pandemia: por un lado, desde el punto de vista de la salud pública, ha actuado como medida preventiva para mitigar contagios; y, por otro lado, desde el punto de vista económico, ha permitido el mantenimiento de la actividad empresarial y el sostenimiento económico de las familias y personas.

De hecho, la relación entre el teletrabajo y el interés general fue tan estrecha que, en el ordenamiento jurídico-laboral español, la legislación de urgencia –en concreto, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020– implantó un teletrabajo excepcional o “de alarma”, diferenciado de la regulación ordinaria del artículo 13 ET sobre el trabajo a distancia vigente en ese momento.

El teletrabajo “de alarma” se ha caracterizado principalmente por su carácter prioritario. Así, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020 establece la prioridad del teletrabajo frente a la adopción de una medida suspensiva o de reducción de jornada, siempre que sea *“técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”*. El carácter prioritario del teletrabajo implica que, previa adopción de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE, en adelante) se debía justificar que no era técnica y razonablemente posible la aplicación del teletrabajo¹⁷. Asimismo, como argumenta un sector de la doctrina¹⁸, se elimina su carácter voluntario, pasando a ser obligatorio, tanto para empresas como para personas trabajadoras¹⁹, siempre y cuando (i) fuese

técnica y razonablemente posible y (ii) si el esfuerzo de adaptación necesario resultase proporcionado.

El teletrabajo “de alarma”, como se analiza en detalle en el [Capítulo VII](#) de la presente obra, se configuró de forma deficiente en relación con: (i) la prevención de riesgos laborales²⁰, (ii) el aprovisionamiento de medios técnicos y materiales²¹ y (iii) la compensación por los gastos relacionados con la prestación de servicios²².

Sin perjuicio de lo anterior, mediante la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, posteriormente convalidada por la Ley 10/2021, el Gobierno, trató de poner solución a las últimas dos deficiencias mencionadas en el párrafo precedente. En concreto, previó la obligación de las empresas de *“dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario”*. Además, emplazó, en su caso, a la negociación colectiva a establecer la forma de compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia que fuesen asumidos por las personas trabajadoras²³.

El recurso al teletrabajo de forma excepcional durante los meses iniciales de la pandemia supuso una experiencia positiva para una gran mayoría de la ciudadanía europea que prestó servicios bajo este régimen²⁴. De hecho, un 77% de esta afirmó estar satisfecha con la calidad de su trabajo y un 69% con el volumen de trabajo realizado²⁵. Algunas de las razones que se destacan como justificativas de esta satisfacción son la sensación de estar haciendo trabajos útiles²⁶ y recibir el apoyo de otras personas del trabajo, así como por las de rango superior²⁷.

En el mercado de trabajo español, pese a lo repentino de la medida y sus deficiencias, según las encuestas del CIS realizadas en marzo del 2021, casi el 24% de las personas que teletrabajaron durante la pandemia consideró que el resultado de su teletrabajo en los meses anteriores fue mejor que el trabajo que hacía antes de la pandemia y el 41% consideró que el resultado fue el mismo²⁸. Entre los motivos de la mejoría, las personas encuestadas destacan la mejora del rendimiento y productividad (19,8%), la posibilidad de tener más herramientas digitales y empresas mejor preparadas (12%) y la mayor optimización del tiempo de trabajo (10,9%)²⁹.

Sin perjuicio de lo anterior, es pertinente tener en cuenta que el teletrabajo “de alarma” también ha tenido un impacto negativo en la ciudadanía, empezando por la conciliación de la vida laboral y personal. En marzo de 2020, con el confinamiento domiciliario impuesto en gran parte de los estados europeos, muchas escuelas tuvieron que cerrar como consecuencia de la pandemia³⁰. Por consiguiente, las personas trabajadoras tuvieron que asumir su trabajo junto con el cuidado constante y la educación escolar de sus hijos e hijas. En este sentido, un 34% de la ciudadanía europea con personas menores de 12 años a cargo, puso de manifiesto que en julio de 2020 tuvo serias dificultades para equilibrar la vida laboral con la vida personal, hasta el punto de que sintieron que su trabajo les impedía conceder tiempo a la familia³¹.

Desde una perspectiva de género, las mujeres fueron las que mayores dificultades registraron para el equilibrio entre la vida personal y familiar con el trabajo desde abril hasta julio del 2020³². Según datos del Fondo Monetario Internacional, al principio del

confinamiento las mujeres realizaron diariamente al menos dos horas más de trabajo doméstico que los hombres³³. Y ello pese a que, en el mes de mayo del 2020, el 25% de mujeres afirmaron estar siempre o gran parte del tiempo demasiado cansadas para hacer tareas domésticas³⁴. Con el transcurso de la pandemia este porcentaje ha ido aumentando y, en marzo de 2021, el porcentaje de mujeres que manifestó estar cansada con regularidad para hacer tareas domésticas ascendió a más del 35%³⁵.

Sin embargo, según datos de Eurofound, durante la primavera del 2020, tanto el 19% de las mujeres como de hombres reconoció que el trabajo le impedía dedicar tiempo a su familia con regularidad. Con el paso de los meses, el porcentaje de personas que manifestaba no poder dedicarle tiempo a la familia con regularidad se incrementó para ambos géneros, aunque sin grandes diferencias entre ellos³⁶.

El teletrabajo durante la pandemia también ha implicado que un número elevado del tiempo de descanso se dedique a fines profesionales. Con anterioridad a julio del 2020, alrededor del 25% de las personas que prestó servicios únicamente desde casa afirmó haber trabajado habitualmente en su tiempo libre³⁷. Similarmente, un 20% de las personas que combinaron el teletrabajo con el trabajo presencial afirmó trabajar durante su tiempo de esparcimiento³⁸. En cambio, entre las personas que trabajaron de forma exclusiva desde las instalaciones de la empresa, solo el 6% de las mismas afirmó trabajar fuera de su jornada de trabajo³⁹.

Los anteriores datos apuntan a que, durante los meses de abril y julio del 2020, las personas que teletrabajaron

tuvieron más probabilidades de sufrir alargamientos de la jornada laboral que aquellas que prestaron servicios exclusivamente de forma presencial. En consecuencia, los datos parecen evidenciar que los excesos de jornada se dan con mayor asiduidad en un régimen de teletrabajo, si bien se trata de datos en un contexto de excepcionalidad caracterizado por confinamientos domiciliarios y cierre de escuelas.

El teletrabajo “de alarma” también conllevó que un gran número de empresas no dotase a las personas trabajadoras de los dispositivos y sistemas organizacionales necesarios para prestar servicios de forma adecuada, especialmente en un primer momento. En este sentido, un 47% de la ciudadanía europea encuestada entre abril y julio del 2020 afirmó que sus empleadoras no les proporcionaron los equipos de trabajo adecuados para trabajar desde casa⁴⁰, por lo que tuvieron que utilizar medios propios -práctica conocida como BYOD (*Bring Your Own Device*)-⁴¹. En el Estado español, un 63,3% de las personas que teletrabajaron con anterioridad a marzo del 2021 afirmaron que su empresa les pidió que utilizarasen su ordenador personal para fines profesionales⁴² y el 79,1% manifestaron que el coste de la conectividad de Internet lo asumieron ellas mismas⁴³.

Otro aspecto que conviene tener en cuenta es la afectación a la satisfacción con el trabajo que el teletrabajo tuvo en la ciudadanía. Del total de personas que trabajó exclusivamente desde casa durante ese período, el 67% afirmó sentirse útil en su trabajo, mientras que el porcentaje subía hasta el 73% para las personas que trabajan desde otras ubicaciones distintas al domicilio⁴⁴. Por lo que, según esta encuesta, las personas que trabajaron presencialmente durante los

meses de abril a julio de 2020 afirmaban con mayor asiduidad que las personas teletrabajadoras sentirse útiles en su puesto de trabajo.

Relacionado con la satisfacción laboral, las personas teletrabajadoras también declararon estar sometidas en mayor medida a altas exigencias cuantitativas⁴⁵, y se sintieron aisladas en mayor proporción⁴⁶ que las personas que trabajaron presencialmente.

En general, no obstante, el teletrabajo “de alarma” fue valorado positivamente para el 70% de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo español⁴⁷. Sin embargo, del 27% de las personas encuestadas que consideró que fue una mala experiencia profesional, un 22% lo achacó a las mayores dificultades que encontró respecto al trabajo presencial, el 21% a la falta de medios materiales y organizativos, y el 18,4% a la falta de contacto personal, entre otros factores⁴⁸.

Los problemas de conciliación, los excesos de jornada, la falta de materiales y de organización y los problemas de insatisfacción laboral analizados anteriormente pueden haber tenido efectos adversos en la población trabajadora. En este sentido, un 30% de las personas trabajadoras llegaron a sentirse absorbidas emocionalmente por el trabajo entre abril y julio del 2020⁴⁹. Por edad, las personas mayormente afectadas fueron las que estaban entre los 35 y los 49 años (28%, aproximadamente), seguidas muy de cerca por las personas entre 18 y 24 años (27%). Desde una perspectiva de género, las mujeres (27%) se sintieron más absorbidas por el trabajo que los hombres (22%)⁵⁰.

No cabe duda de que muchos de los factores a mejorar expuestos están asociados a la vertiginosa rapidez con

la que hubo de implementarse el teletrabajo “de alarma” y a las circunstancias excepcionales de la pandemia. Sin embargo, estos datos evidencian la importancia de una adecuada política de teletrabajo que tome en consideración la seguridad y salud de las personas.

1.3. EL TELETRABAJO, UNA FORMA DE TRABAJO IMPULSADA POR LA PANDEMIA

Llegados a este punto, conviene plantearse cuál es el futuro del teletrabajo después de la pandemia. Es decir, si va a estar intrínsecamente vinculado a la COVID-19 y, por tanto, solo mantenerse en la misma medida en que lo hagan sus efectos negativos, o si, por el contrario, tiene un futuro independiente más allá de la crisis sanitaria. Y, en este punto, ya adelantamos que, el teletrabajo “de alarma” ha servido como punta de lanza para que estados, empresas y personas trabajadoras puedan decidir apostar por este sistema organizacional de una forma más estable y permanente⁵¹.

Según datos de Eurofound, en el verano del 2020, el 77,2% de la ciudadanía europea quisiera prestar servicios en un régimen de trabajo desde el domicilio, descendiendo ligeramente hasta el 75,8% en la primavera del 2021. Según datos de julio del 2020, solo un 7% de las personas que teletrabajaron a tiempo completo durante la pandemia quisieran prescindir que este modo de trabajo⁵². En el caso del Estado español, estas mismas estadísticas del Eurofound muestran que más del 80% de las personas trabajadoras quisieran, de alguna forma, trabajar desde el domicilio.

No obstante, la experiencia del teletrabajo “de alarma”, con sus efectos positivos y negativos, ha provocado que la sociedad se plantee qué estructura de teletrabajo es la óptima para sus intereses. En este sentido, según las estadísticas de Eurofound, la encuesta de verano del 2020 y primavera del 2021 apuntan a que la elección del sistema de trabajo más interesante para la ciudadanía europea una vez termine la crisis de la COVID-19 es un sistema mixto o híbrido, que combine trabajo presencial con teletrabajo. Para ser más concretos, la opción de teletrabajar varias veces a la semana (31% en julio del 2020; 30% en marzo de 2021), superaba opciones como teletrabajar varias veces al mes (20% en julio del 2020; 18% en marzo del 2021) y teletrabajar diariamente (13% en julio del 2020; 15% en marzo del 2021). En el Estado español las estadísticas muestran una tendencia similar. Según los datos de marzo, el 23% de las personas trabajadoras quisieran optar por un teletrabajo diario, el 40% por teletrabajar varias veces a la semana, y el 13% por teletrabajar varias veces al mes. Es decir, una gran parte de las personas trabajadoras prefiere el modelo híbrido, si bien el porcentaje de personas que preferirían teletrabajar de forma exclusiva no es menor, especialmente teniendo en cuenta la presencia de teletrabajo antes de la pandemia.

Sin perjuicio de la intención de las personas trabajadoras, el mayor o menor grado de implantación del teletrabajo en las empresas también depende de la intención de estas. En este sentido, según el informe “Estado del mercado laboral en España” 2020 de Infojobs y Esade⁵³, el 45% de las empresas está dispuesta a mantener el teletrabajo una vez termine la pandemia. Siendo más específicos, la opción favorita de las empresas es no poner límites a los días de

teletrabajo (44%), por lo que serían las personas trabajadoras las que decidirían. Asimismo, un 18% de las empresas apuestan por permitir el teletrabajo más de un día y medio a la semana. En este caso, las personas trabajadoras entrarían dentro del ámbito de la Ley 10/2021, pues trabajarían regularmente en régimen de teletrabajo. Sin embargo, conviene destacar que el 34% de las empresas apuesta por un teletrabajo puntual en casos de necesidad, y el 4% pretende aplicarlo menos de un día y medio a la semana. Conviene tener en cuenta que, *a priori*, en estos dos últimos casos no sería de aplicación la Ley 10/2021, lo que no implica – como se analiza en este estudio – que no deba existir ninguna aproximación preventiva *ad hoc* de la empresa con relación a los riesgos asociados a la prestación de servicios a distancia.

En definitiva, los efectos positivos del teletrabajo “de alarma” han provocado que tanto empresas como personas trabajadoras tengan la intención de que el teletrabajo devenga una forma habitual y continua de prestación de servicios tras la crisis de la COVID-19, aunque con diferentes intensidades por sectores⁵⁴. De hecho, es probable que, con el levantamiento de las restricciones sanitarias, el teletrabajo se mantenga en un nivel similar a los niveles pandémicos o decrezca levemente⁵⁵.

Dado el interés de una parte importante de la población ocupada, así como de un gran número de empresas, de impulsar el teletrabajo tras la pandemia, es evidente que deben existir respuestas normativas respecto del teletrabajo. En este sentido, como apunta Wilfredo SANGUINETI⁵⁶, evidentemente el teletrabajo “de alarma” no puede representar el modelo de teletrabajo del futuro, por cuanto es un sistema fruto de la

emergencia pandémica que, como mínimo, es deficiente desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el aprovisionamiento de medios técnicos y materiales y la compensación por los gastos derivados de la prestación de servicios.

En este sentido, el ordenamiento jurídico-laboral español ha dado una respuesta más consistente al fenómeno del teletrabajo que la que existía con anterioridad a la crisis de la COVID-19 con la publicación, primero, del Real Decreto-ley 28/2020 de, 22 de septiembre, por el que se establece el trabajo a distancia y su consiguiente convalidación en las Cortes Generales a través de la Ley 10/2021 el 10 de julio del 2021. En este sentido, en la exposición de motivos de la Ley 10/2021 se reconoce que el *“artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo”*. Otros países, como Austria⁵⁷ e Irlanda⁵⁸, donde no hay una normativa al respecto hasta el momento, se están planteando regular sobre el teletrabajo con motivo de la experiencia del teletrabajo durante la crisis sanitaria.

Al hilo de lo anterior, a nivel comunitario, las instituciones de la Unión Europea también son conscientes de que deben adoptar un rol activo en relación con el teletrabajo. Por ello, ya se están dando pasos en esta dirección con la propuesta de Directiva que el Parlamento Europeo ha remitido a la Comisión Europea sobre el derecho a la desconexión digital⁵⁹, donde se asevera que *“[e]n atención a los restos presentados por el significativo incremento del uso de las herramientas digitales para fines laborales, las relaciones de trabajo atípicas y los acuerdos de teletrabajo, en particular en el contexto del incremento del teletrabajo que surgió como consecuencia de la*