

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual

Jessica BAYÓN PÉREZ\*  
Anna ZERBI\*\*

---

**RESUMEN:** Se presenta teletrabajo en el desarrollo de las laborales profesionales, a nivel conceptual, origen, necesidad, causas, evolución y qué implicaciones prácticas tiene. El estudio se desarrolló como una investigación descriptiva, fundamentada en el paradigma de investigación positivista, apoyada en un trabajo de campo, se tomó como población a las empresas mediana de más de 10 trabajadores que son aproximadamente 2.900.000, con un personal activo (3.103.720), los empresarios de menos de 10 trabajadores que son un total de 2.000.000. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta, por medio de un guion de entrevista dirigido a la empresa y un cuestionario dirigido al personal, aplicando preguntas dicotómicas, ambos instrumentos validados por el juicio de expertos. Su confiabilidad se determinó por medio del coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados fueron analizados por medio de la estadística descriptiva, llegando a la conclusión que existe elementos tangibles en el análisis, tiene en cuenta los nuevos retos que el teletrabajo.

*Palabras clave:* Teletrabajo, TIC, relación laboral, flexibilidad.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Teletrabajo. 3. Teletrabajo y marco normativo español. 4. Las TIC: tecnología de la información y la comunicación. 5. Evolución histórica de las TIC. 6. La influencias de las TIC, en las relaciones laborales. 7. El teletrabajo en España como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral. 8. Naturaleza de la investigación. 9. El teletrabajo y su difusión a nivel europeo y mundial. 10. Conclusiones. 11. Bibliografía.

---

\* Investigadora, Coordinadora de la Clínica Jurídica y Profesora de Grado y Máster en la Universidad Nebrija (España).

\*\* Abogada en 2013 en la Università degli Studi di Pavia (Italia).

## Telework: Advances and Challenges within the Current Society

---

**ABSTRACT:** Teleworking is presented in the development of professional workplaces, at the conceptual level, origin, need, causes, evolution and what practical implications it has. The study was carried out as a descriptive investigation, based on the positivist research paradigm, supported by field work. The median companies with more than 10 workers, approximately 2,900,000, were taken as a population, with active staff (3,103,720), employers with less than 10 workers, for a total of 2,000,000. The survey was applied as a technique for data collection, by means of an interview script directed to the company and one questionnaire directed to the personnel, applying dichotomous questions, both instruments validated by the judgment of experts. Its reliability was determined by means of Cronbach's Alpha coefficient. The results were analyzed by means of descriptive statistics, reaching the conclusion that there are tangible elements in the analysis, taking into account the new challenges that teleworking has.

*Key Words:* Telework, ICT, employment relationship, flexibility.

## 1. Introducción

El teletrabajo: Una nueva forma de trabajo que tiene una importante evolución a lo largo de los últimos años y que tiene particularidades propias que merecen ser profundizadas. Sobre todo, es importante examinar la evolución del marco normativo que regula esta materia, ya que, como siempre, el derecho aterriza y se adapta tras las acciones de los seres humanos para regularlas y para reglamentar una situación de hecho presente en la sociedad antes de la norma reguladora.

Este artículo, tiene como finalidad analizar el teletrabajo, dando una definición correcta del fenómeno a lo largo de su evolución y su difusión en España, en los Estados miembros de la Unión Europea y en el resto del mundo.

## 2. El teletrabajo

Históricamente el teletrabajo surge en la década de los 70 en los Estados Unidos como respuesta a la crisis del petróleo. En particular, el físico Jack Nilles de la NASA creó el concepto de “*telecommuting*”, a través del cual era posible llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo<sup>1</sup>.

Como consecuencia de las crisis generalizadas de aquel periodo y debido a las tecnologías a disposición, esta forma de trabajo solo fue empleada entre los expertos del mundo académico y principalmente en los Estados Unidos. En los ochenta, junto a la difusión de las tecnologías informáticas, se encontraron los primeros incentivos para la adopción y difusión del teletrabajo, en particular eran legislación con el objetivo de implementar el trabajo a domicilio para la reducción de la contaminación ambiental. Además, esta primera forma de teletrabajo ofrecía nuevas oportunidades laborales a madres de familia que no podían salir del hogar porque tenían que cuidar de sus hijos. Era posible, de esta manera, evitar el desplazamiento de los empleados, disminuyendo los gastos de forma bilateral: Por un lado, para las personas sujetas a una relación laboral como a los empleadores al mismo tiempo y reduciendo el uso de los automóviles y la polución que conllevaría. Esto brinda ventajas recíprocas en relación con el tiempo de desplazamiento.

A partir de los noventa la importancia del teletrabajo empezó a crecer con gran aceleración, este momento histórico fue caracterizado por la difusión

---

<sup>1</sup> J.M. NILLES, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976.

de los ordenadores y el desarrollo de las redes, fue el inicio del uso siempre más generalizado del correo electrónico como instrumento de trabajo, en los noventa empezaron a difundirse los teléfonos móviles y todo esto favoreció notablemente el outsourcing<sup>2</sup>.

La difusión de la tecnología conllevó la bajada de los precios de ordenadores portátiles y de teléfonos móviles que llegaron a ser siempre más accesibles para todo el mundo.

Otro evento muy importante que favoreció la difusión del teletrabajo fue la globalización, que fue consecuencia del potencial desarrollo de la tecnología. Por globalización se entiende la de tipo económico, junto a la propagación de Internet, que conllevaron la necesidad de una mayor flexibilidad del mercado laboral<sup>3</sup>.

Por otro lado, se debe señalar un progresiva desregulación y privatización de las infraestructuras de la telecomunicación generando una mayor competitividad, para ofrecer menores costos y ofertas más atractivas.

Desde su evolución se puede desprender que el teletrabajo es una forma de trabajar que encaja perfectamente en la actual tendencia a la descentralización y flexibilidad de las estructuras empresariales. Como antes se ha apuntado, la difusión del teletrabajo está estrechamente ligada a la difusión y al desarrollo de las TIC, que tienen un empleo en constante crecimiento en las empresas a nivel mundial y, permiten contratar expertos de cualquier rama del conocimiento en cualquier parte del mundo.

**Tabla** – Indicadores sobre el uso de las TIC en las empresas (2017-1T 2018)

	<b>Empresas con menos de 10 empleados</b>	<b>Empresas con más de 10 empleados</b>
Disponen de ordenadores*	79,78	99,22
Tiene conexión a internet*	75,54	98,65
Tiene conexión a internet y página web**	31,14	78,22
Utilizan medios sociales**	35,29	51,79
Realizan ventas por comercio electrónico*	4,95	19,61

<sup>2</sup> A. BELLO, *Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado*, en *Dialógica*, 2016, n. 1, pp. 113-138.

<sup>3</sup> J. D'ERRICO, A.D. RODRÍGUEZ, *Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI*, ponencia en las *IX Jornadas de Sociología de la UNLP*, Ensenada, 5-7 diciembre de 2016.

Realizan compras por comercio electrónico*	18,24	32,10
--	-------	-------

**Fuente:** INE, 2018

\* Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas de cada tipo.

\*\* Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas con conexión a internet de cada tipo.

La Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y el comercio electrónico en las empresas tiene como principal objetivo obtener los datos necesarios que permitan medir el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el comercio electrónico en las empresas de los países miembros de la Unión Europea. Siguiendo las recomendaciones metodológicas de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), la encuesta tiene un doble ámbito temporal; las variables sobre uso de TIC hacen referencia al primer trimestre del año en el que se realiza la encuesta, mientras que la información general de la empresa, el comercio electrónico y la formación en TIC, se refieren al año anterior (2018).

Como se puede observar en la tabla, las empresas con más de 10 empleados emplean en mayor medida todos los elementos que nos proporcionan las nuevas tecnologías y que nos demanda en esta cuarta revolución industrial en la que nos encontramos. Teniendo en cuenta que el 99% de las empresas españolas son pequeñas y medianas empresas, es una forma de mejorar la productividad, competitividad y resultados organizacionales a través del apoyo de los medios tecnológicos que sirven de soporte para mejorar la actividad corporativa a través de mayor flexibilidad.

### 3. Teletrabajo y marco normativo español

A pesar de la historia, es importante dar una definición de lo que es el teletrabajo.

Según la OIT, el teletrabajo es «Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora». Mientras que la Real Academia Española (RAE) define el teletrabajo simplemente como «trabajo a distancia».

Desde el punto de vista normativo, el Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que reformó el art. 13 del Estatuto de Trabajadores puede ser una ayuda para dar una definición normativa de teletrabajo, porque establece por primera vez una regulación

de este fenómeno.

Tras la reforma introducida por el citado Real Decreto se introdujo en el ordenamiento español la regulación del teletrabajo propiamente dicho, dejando atrás el antiguo concepto de trabajo a domicilio. La nueva formulación del Estatuto de los Trabajadores regula el teletrabajo de manera más detallada, como una forma de organización y/o de realización del trabajo a través de las tecnologías de la información para desarrollar de manera regular la prestación laboral del trabajador fuera de la empresa.

En el preámbulo al Real Decreto 3/2012 el legislador explica que la reforma se introduce para promover nuevas formas de trabajo y que el teletrabajo es una forma de trabajo «que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías».

Entre otros, el objetivo de esta reforma fue el de intentar fomentar una mayor contratación indefinida, dada la dualidad del mercado laboral español que se dividía entre trabajadores indefinidos y temporales, con una alta tasa de temporalidad<sup>4</sup>.

El art. 13 ET en su actual formulación regula el trabajo a distancia y lo define como «aquella prestación de la actividad laboral que 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».

Como en el pasado, el suceso de esta forma de trabajo es debido a la posibilidad de conciliar la vida personal y familiar con el trabajo, que es un tema de gran demanda y trascendencia en la actualidad en los últimos años, puesto que las TIC nos han impuesto ritmos de vida frenéticos.

Teniendo en cuenta lo establecido por el art. 13 ET, el teletrabajo se caracteriza porque el empleado puede llevar a cabo su prestación profesional en su domicilio de manera completa o mayoritaria, de tal manera que si el 50% o más de la prestación profesional se realiza en el centro de trabajo o en la empresa, no se puede considerar trabajo a distancia.

Destacan, entonces las características del trabajo a distancia así regulado, puesto que la prestación de servicio se realiza «de manera preponderante»

---

<sup>4</sup> A.I. PÉREZ CAMPOS, *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*, en *Letras Jurídicas*, 2015, n. 31.

en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por este y «de modo alternativo» al desarrollo presencial.

Especialmente cabe subrayar que todo el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo el trabajo a distancia es teletrabajo, porque esta forma de trabajo a distancia exige el empleo de las TIC<sup>5</sup>.

El teletrabajo, entonces, provoca una deslocalización de la actividad respecto a la empresa, si bien es posible desarrollar la prestación laboral por una parte en el centro de trabajo, siempre que la parte preponderante se ejerza en el domicilio del trabajador o en un lugar alternativo escogido por este.

En el art. 13 ET se establece además que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores que realizan su prestación de manera presencial y tendrán derecho a percibir la retribución total conforme a su grupo profesional y funciones desarrolladas.

Como los demás empleados, también los que lo ejercen a distancia tendrán derecho a la protección en materia de seguridad y salud y, podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### 4. Las TIC: tecnología de la información y la comunicación

La expresión TIC es el acrónimo de “tecnologías de la información y la comunicación” (*Information and Communications Technology*) y se refiere a las teorías, herramientas y técnicas empleadas en el tratamiento y transmisión de las informaciones, es entonces donde se hace referencia a la Informática, Internet y telecomunicaciones.

Una definición completa del concepto de las TIC puede ser la siguiente: «conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética»<sup>6</sup>.

Las TIC se ha convertido en una herramienta importantísima en la sociedad contemporánea, tanto que se toman en cuenta en los estudios sobre el desarrollo económico de un país, datos sobre el nivel de vida de una población.

En las sociedades más desarrolladas, las TIC tienen un alcance importante

---

<sup>5</sup> *Idem.*

<sup>6</sup> H. CAMPUZANO TOMÉ, *Vida privada y datos personales: su protección jurídica frente a la sociedad de la información*, Tecnos, 2000.

bien en el estilo de vida de las personas, bien en el “*know-how*” de las empresas, dada la difusión de las aplicaciones basadas en internet, el comercio electrónico, los móviles y todas las plataformas que permiten el desarrollo de la Sociedad de la Información.

A partir del año 2008, año de inicio de la recesión económica, las TIC han incrementado enormemente su difusión, porque permiten a las empresas tener un modelo de negocio más sostenible y una mayor capacidad de creación de valor añadido<sup>7</sup>.

## 5. Evolución historia de las TIC

Como se ha expresado anteriormente, las TIC han introducido una verdadera revolución en la vida cotidiana de los particulares y de las empresas, puesto que, en muchos casos, han cambiado la modalidad de organizar el trabajo. Las TIC han llevado cambios, también, en las escuelas y han introducido nuevos modelos de instrucción, así como, han permitido la implantación de innovaciones docentes.

Los cambios se pueden ver en la sociedad, por ejemplo, se puede pensar en las novedades introducidas por facebook, que permite a las personas conocerse o permanecer en contacto en cualquier parte del mundo<sup>8</sup>.

Sin duda, el alcance que las TIC tienen hoy en día es el fruto de una historia de evolución que merece una mención para comprender mejor este instrumento tan importante.

Cabe subrayar que la difusión del acceso a internet y todas sus implicaciones se han convertido en referentes importantes a la hora de calcular la riqueza de un país.

El concepto de TIC tiene su origen en los años 70 y alcanza un papel relevante en los años 80, porque en este periodo los avances de la informática, electrónica y telecomunicaciones empezaron a ser considerables, aunque es en los años 90 fue cuando se produjeron los progresos más significativos.

En las TIC se incluyen la prensa, la radio, la televisión, el cine y la red mundial, entonces se puede decir que el verdadero origen de las TIC se fundamenta en la invención de todas las herramientas que se han ido evolucionando a lo largo de los siglos volviéndose en instrumentos fundamentales en muchos ámbitos de la vida de los seres humanos (social,

---

<sup>7</sup> A. HERNÁNDEZ GORRÍN, *Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación*, in *Economía TIC*, 5 diciembre 2011.

<sup>8</sup> UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA, *La evolución de las TICs desde el ábaco al Smartphone*, en [www.universidadviu.es](http://www.universidadviu.es), 17 octubre 2016.

cultural, jurídico, medioambiental, económico, político, tecnológico, etc.). Asimismo, resulta interesante puntualizar el origen de las TIC. El mismo se circunscribe a la creación del telégrafo en 1883 y su sucesiva evolución y desarrollo. Además, se pueden indicar una gran variedad de invenciones y hechos que han marcado la evolución de las TIC hasta la actualidad. Por ejemplo, en 1876 la invención del teléfono por Graham Bell en Boston, en 1927 se realizó la primera transmisión radiotelefónica a distancia entre EE. UU. y Reino Unido, en 1948 fue realizado el primer transistor, un invento fundamental para el desarrollo de la historia de la industria telefónica mundial, en 1965 en los EE. UU. Se instala la primera oficina informatizada y esta, es la primera etapa de la evolución de la informática mundial. Una etapa fundamental para el desarrollo de este sector ha sido el abandono de la transmisión analógica en favor de la Modulación por Impulsos Codificados a través del cual, los datos eran las únicas formas de poder comunicarse.

## 6. La influencia de las TIC en las relaciones laborales

Sin duda, la constante evolución de la tecnología, ha conllevado cambios igualmente rápidos en el mundo laboral. En consecuencia, también el concepto de oficina se va evolucionando, porque debe ser entendida como un conjunto de relaciones y no como un espacio físico donde se ejecutar una laboral.

Todos estos cambios nunca habrían sido posibles sin la evolución de la tecnología y, en particular modo, sin el desarrollo y la difusión de las TIC. Las TIC son el «conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética»<sup>9</sup>.

Gracias al uso e implemento de las TIC la transmisión de las informaciones se ha vuelta a ser mucho más fácil y barata, porque las redes de telecomunicaciones hacen posible la transmisión de informaciones de manera casi inmediata sea cual sea la distancia a recorrer.

De esta manera ha cambiado totalmente el papel de la información en la sociedad, porque se ha convertido en un factor determinante en la producción, hasta llegar a tener la consideración de una verdadera mercancía<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> H. CAMPUZANO TOMÉ, *op. cit.*

<sup>10</sup> AA.VV., *Medios de comunicación y sociedad de información a control y transformación*, Condejo

En consecuencia, se ha producido un aumento de la competitividad y una siempre creciente apertura de los mercados, factores que las empresas deben tener en cuenta para garantizar su sobrevivencia y para ser competitivas en los mercados.

Las TIC han conllevado cambios en el ámbito de la comunicación, ya que se puede hablar de un nuevo concepto de comunicación electrónica, también han introducido importantes cambios en el modo de comunicar a través de las redes de telecomunicaciones que permiten mantener relaciones con personas de todo el mundo.

De este modo ha cambiado también la manera de considerar la riqueza de un país, puesto que ya no es bastante tomar en cuenta el número de teléfonos por cada cien habitantes, sino que se debe considerar el número de ordenadores personales conectados a la red Internet. Este es un dato relevante porque nos hace pensar sobre el profundo cambio de la sociedad en unos años.

En relación a las relaciones laborales, la TIC y todas las herramientas telemáticas han agilizado el trabajo y han revolucionado las relaciones laborales, entonces es necesario que también el ordenamiento jurídico siga adecuándose a la nueva realidad a la que debe enfrentarse.

Desde el punto de vista de la empresa, sin duda, la actividad productiva se ha simplificado notablemente, porque ha sido agilizada y facilitada, pero, desde el punto de vista de los trabajadores, ha sido necesario modificar el sistema de gestión del personal y eso ha conllevado un aumento del riesgo potencial de lesión de derechos fundamentales.

En relación con el trabajo y a las empresas y sus trabajadores, las TIC han aumentado la posibilidad de las empresas de producir trabajo de mejor calidad y en tiempos más cortos. Esto se traduce en una mayor cantidad de tiempo libre para los trabajadores, conllevando al mismo tiempo un cambio en la relación entre clientes y trabajadores y entre trabajadores y empresas. Así que el empleo de las TIC se puede considerar un cambio positivo a condición de que sean empleadas de buena manera.

Entonces, es importante impartir a los trabajadores y a todos los usuarios una buena y correcta educación digital, al fin de evitar el ocio en las oficinas o la escasez de competitividad entre empresas. La educación digital se vuelve a ser un elemento de importancia creciente para un uso responsable y positivo de las nuevas tecnologías por parte de los usuarios, trabajadores o empresas que sean y para sacar del empleo de las TIC el mayor provecho posible.

Como se analizado este trabajo, la regulación del trabajo a distancia pasa

---

sociel de la Universidad de Valladolid, 2000.

también por la regulación del teletrabajo, al fin de incluir en el ordenamiento español esta nueva forma de trabajo que ha encontrado una creciente difusión en Europa en los últimos años.

El teletrabajo, entonces, necesita una regulación puntual especialmente para tutelar los usuarios más débiles, porque el ordenamiento jurídico tendrá que buscar una reglamentación eficaz que dé respuesta a todas las situaciones, con el objetivo de buscar un equilibrio entre las nuevas tecnologías y los derechos y libertades de las personas.

Resulta interesante, citar una de las sentencias que, antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores, intentó dar una definición completa del teletrabajo, teniendo en cuenta la importancia de las TIC en esta nueva forma de trabajo a distancia. En particular, según el Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>11</sup>, el teletrabajo es una relación laboral «propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada» y, siempre según la misma sentencia, la «presencia virtual» del trabajador debe ser asimilada a su presencia física en el lugar de trabajo.

Esta sentencia es clave porque si bien ha sido enunciada antes de la reforma de 2012 del Estatuto de los Trabajadores, subraya la importancia de las nuevas tecnologías en las relaciones humanas y en las laborales, puesto que en el caso de especie el Tribunal tenía que pronunciarse sobre la existencia o no de una relación laboral.

## **7. El teletrabajo en España como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral**

Como visto a lo largo de este trabajo, las TIC han dado un gran impulso a la difusión de nuevas formas de trabajo, especialmente en relación con el teletrabajo se han vuelto en un instrumento indispensable para el desarrollo de la obligación laboral.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores en 2012 y en 2019 ha introducido novedades relevantes. En primer lugar, el teletrabajo ha encontrado una regulación normativa, si bien no completa, en el art. 13 ET y en este año el legislador ha introducido medidas para llegar a un buen resultado de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

En esta perspectiva se encaja la última reforma del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Ley 6/2019 regula la adaptación de la

---

<sup>11</sup> STSJ Madrid n. 469/1999.

duración de la jornada laboral y de la distribución de jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, reformando el art. 38.8 ET, añadiendo la prestación de servicios a distancia.

El nuevo contenido del Estatuto de los Trabajadores intenta dar efectividad a las exigencias de los empleados y, por otro lado, reducir también las emisiones en el medioambiente, con la posibilidad de llegar a una forma de trabajo más sostenible.

El teletrabajo es voluntaria tanto para el trabajador, como para el empresario. Además, el trabajador que pida una reducción de jornada o el teletrabajo, puede volver a su jornada originaria, sin que el empresario pueda rechazar la solicitud sin razones objetivas.

Dado el papel que las TIC han alcanzado en la sociedad, es importante regular su uso en todos los ámbitos de vida, teniendo en cuenta los derechos fundamentales de los individuos, especialmente en las relaciones laborales.

Entonces, es muy importante que las empresas, especialmente las que recurren al teletrabajo y al trabajo a distancia, regulen el uso de las herramientas informáticas y telemáticas. Por ejemplo, deberían adoptar un código de conducta interno para instruir los empleados sobre el uso de los medios tecnológicos proporcionados por la empresa y, sobre todo, deben avisar previamente los trabajadores sobre el uso de medios de control de cualquier tipo, indicando los medios utilizados y las finalidades de control, para no incurrir en perjuicios de los derechos fundamentales y para actuar correctamente el poder de control del empresario, establecido por el art. 20.3 CE.

La cuestión de las TIC y de las redes sociales es interesante también desde la perspectiva del derecho a la desconexión. Siempre más trabajadores y particulares también acusan problemas ligados a la continua exposición en las redes sociales.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se reconoce en España por la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) que se promulgó para dar actuación al Reglamento UE 679/2016 sobre la protección de datos personales.

La nueva regulación del derecho a la desconexión digital se encuentra regulada también por el art. 20-*bis* ET, que garantiza el respeto de la intimidad del trabajador frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización, con la expresa finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>12</sup>.

En España, el Estatuto de los Trabajadores permite un máximo de 80 horas

---

<sup>12</sup> J. CANDAMIO, *Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?*, en *Iberley*, 7 diciembre 2018.

extraordinarias anuales y, las normas citadas anteriormente, son medidas útiles para fomentar la conciliación de vida familiar y laboral<sup>13</sup>.

En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, es interesante observar también si con las nuevas posibilidades de trabajo a distancia el número de horas trabajadas es inferior o superior frente a las horas en el puesto de trabajo.

En sentido común se puede pensar que un trabajador que cumpla su obligación laboral en su domicilio o lejos del centro de trabajo tenga más tiempo a disposición, pero de debe tener en cuenta que la única diferencia es la de tener la posibilidad de una diferente organización del tiempo de trabajo, existiendo siempre una relación de dependencia.

Este tema, además es de ser de gran actualidad, puesto que desde el 12 de mayo de 2019 las empresas están obligadas a tener un registro horario de las jornadas laborales de sus trabajadores, incluidos los trabajadores a distancia o los que cumplen su obligación total o parcialmente fuera del centro de trabajo. En el caso de los teletrabajadores, las empresas deberán recurrir a registros telemáticos, si bien no quedan excluidos métodos tradicionales, como una hoja de firmas<sup>14</sup>.

Dejando a lado las consideraciones sobre las modalidades de fichar las horas de los teletrabajadores, el resultado de encuestas entre los teletrabajadores es que trabajando desde casa y teniendo a disposición la organización del propio trabajo, los empleados trabajan más, si bien esta forma de trabajo requiere mucha más disciplina porque es necesario marcarse un horario de trabajo y respetarlo<sup>15</sup>.

## 8. Naturaleza de la investigación

En toda investigación es preciso que los hechos estudiados, sus relaciones, resultados, evidencias y conocimientos reúnan las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez interna, por lo que se requiere delimitar todos los procedimientos metodológicos. La presente investigación fue de campo de nivel descriptivo con un diseño no experimental, fundamentada en el paradigma de investigación positivista. En cuanto a la investigación de

---

<sup>13</sup> S. ESPIZÚA, [Japón limita las horas extra mensuales a 100, mientras España aprueba el control diario de la jornada laboral](#), en *Garrigues – Blog Laboral*, 28 marzo 2019.

<sup>14</sup> M.V. GÓMEZ, [El registro de horarios también es obligado para comerciales, jefes intermedios y teletrabajadores](#), en *El País*, 13 mayo 2019.

<sup>15</sup> M. SUCH, [Tras diez años de teletrabajo, esto puedo decir sobre los mitos y realidad de trabajar desde casa](#), en *Xataka*, 9 marzo 2020.

campo, es definida por Hernández y otros<sup>16</sup> como «Aquella que consiste en informaciones obtenidas directamente de la realidad, residiendo su innegable valor en el hecho de permitir al investigador cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos».

Además, se considera de índole descriptiva, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista<sup>17</sup>, «busca especificar propiedades o características importantes de cualquier fenómeno que se analice», lo cual es requisito ineludible para realizar e interpretar la información obtenida, que posteriormente se ordena a objeto de determinar conclusiones y recomendaciones pertinentes. Esta investigación del análisis del teletrabajo: avances y retos. Es un tema que en esta época tiene mucha relevancia ya que es una fuente de trabajo y de ingresos propios de cualquier persona.

Asimismo, el trabajo está enmarcado en un diseño no experimental, el cual queda definido por Hernández y otros<sup>18</sup> como aquella que «se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos».

#### *Población y muestra*

La población, según Tamayo y Tamayo<sup>19</sup>, es «la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de la población poseen una característica común, la cual se debe estudiar y dar origen a los datos de la investigación». Población aproximada a las empresas mediana de más de 10 trabajadores que son aproximadamente 2.900.000, con un personal activo (3.103.720), los empresarios de menos de 10 trabajadores que son un total de 2.000.000.

#### *Datos estadísticos sobre la difusión del teletrabajo en España*

En España el teletrabajo es un deseo para muchos trabajadores, puesto que nace como una herramienta para fomentar la conciliación de vida familiar y laboral y también porque puede ser una vía muy útil para reducir la contaminación.

No obstante, no todos los trabajadores pueden realizar todas sus diligencias, porque la difusión de esta forma de trabajo no siempre es posible para todas

---

<sup>16</sup> R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, 2003, p. 201.

<sup>17</sup> R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill-Interamericana, 2006, p. 119.

<sup>18</sup> R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *op. cit.*, p. 31.

<sup>19</sup> M. TAMAYO Y TAMAYO, *El proceso de la investigación científica*, Limusa, 2001.

las empresas.

Un estudio de Randstad<sup>20</sup> sobre la preferencia del lugar de trabajo indica que un 68,6% de los empleados españoles quiere teletrabajar, pero su empresa no lo permite. Este resultado es el fruto de un dogma cultural que prefiere el trabajo presencial respecto al trabajo a distancia. En concreto, destaca el hecho de que no solo los trabajadores jóvenes desean teletrabajar, los empleados con una edad entre 25 y 45 años que solicitan el teletrabajo son el 78%, les siguen los menores de 25 años (64%) y los mayores de 45 años (58%). Otro dato interesante, es la preferencia de una forma de trabajo profesional por parte de los jefes y empleadores, frente a la percepción de los ocupados, que piensan que su empresa tienen los medios suficientes para poder teletrabajar.

Siempre según Randstad<sup>21</sup> el teletrabajo debería ser una herramienta importante para los trabajadores, porque la posibilidad de elección del lugar de trabajo se transforma en una posibilidad de mayor eficiencia para el trabajador, garantizando un mayor éxito y un ahorro de tiempo<sup>22</sup>.

Otra consultora, Adecco, ha realizado un estudio sobre los datos de difusión del teletrabajo en España. Tanto Adecco, como Randstad revelan la lenta difusión del teletrabajo en España, donde prevalece la forma presencial de trabajo, frente al trabajo a distancia.

Los datos de Adecco son parecidos a los de Randstad en cuanto al porcentaje de trabajadores que desean teletrabajar (70%), aunque las empresas no parecen tener una decisión positiva al respecto.

Adecco indica el segundo trimestre de 2018 como el periodo de mayor difusión del teletrabajo, ya que 1,43 millones de personas utilizaban esta forma de trabajo en España.

El análisis realizado tiene en consideración que el teletrabajo que durante este periodo de crisis el teletrabajo puede ser una medida de reducción de costes y en 2018 el 7,4% de los ocupados en España trabajaban desde su hogar a través de los medios tecnológicos e informáticos.

Además, Adecco ha analizado la difusión del teletrabajo en las Comunidades Autónomas y se desprende que la Comunidad de Madrid es la primera de la clase, ya que el 9,7% de los empleados teletrabajan, siguen Andalucía (8,4%) y la Comunidad Valenciana (8,1%)<sup>23</sup>.

Un ejemplo muy importante en España en relación con el teletrabajo es

---

<sup>20</sup> RANDSTAD, *Employer brand research 2018. Informe de país. España*, 2018.

<sup>21</sup> *Idem*.

<sup>22</sup> RANDSTAD, *El 69% de los empleados quiere teletrabajar, pero su empresa no se lo permite*, en [www.randstad.es](http://www.randstad.es), 15 enero 2019.

<sup>23</sup> P. SEGARRA, *El teletrabajo avanza en España pero muy lentamente, ¿por qué?*, en *20 Minutos*, 28 febrero 2019.

Repsol, que fue una de las primeras empresas a ofrecer el teletrabajo como opción para sus empleados. En 2008 empezó proponiendo el teletrabajo como solución alternativa en el área de marketing y este proyecto piloto fue exitoso.

A final del 2018, se cuentan 2.146 persona que teletrabajan en España por Repsol, casi el 12% de la plantilla, una peculiaridad es que el 35% de los teletrabajadores son hombres y esta es una pequeña revolución que se inserta en el programa de Diversidad y Conciliación que la misma Repsol fomenta también para facilitar la inclusión en la plantilla de empleados con algunas discapacidad.

Según lo dispuesto por la ley, el teletrabajo en Repsol es una opción voluntaria y reversible bien para el trabajador, como para la empresa. Ofrece además la posibilidad de autogestión y auto organización del trabajo y de la jornada laboral. En Repsol, existen cinco modalidades de teletrabajo: uno, dos o tres días por semana, o el 20% del tiempo diario como máximo, o dos tardes a la semana y el viernes y el objetivo final de este proyecto es alcanzar la máxima eficiencia de los trabajadores y de la empresa a través de una gestión eficiente del tiempo de trabajo.

Este resultado se persigue a través de la organización del trabajo por objetivos y sobre todo atribuyendo los objetivos a equipos multidisciplinares<sup>24</sup>.

## 9. El teletrabajo y su difusión a nivel europeo y mundial

Como anteriormente se ha mencionado, el teletrabajo es una nueva forma de trabajo que es siempre más posible gracias a las TIC, que permiten mantenerse conectados en cualquier parte del mundo.

Los estudios antes citados de Randstad y de Adecco tienen un alcance europeo y España, frente a los demás países de la Unión Europea, se coloca en cola en cuanto a difusión e implantación del teletrabajo.

Los países considerados en estos estudios, han implementado mucho más el teletrabajo porque la cultura presencial no es tan radicada como en España. En 2015 según el análisis por Adecco, en Dinamarca el 37% de los ocupados teletrabajaba, también, en Holanda el teletrabajo era muy difuso (30%), así como, en Reino Unido (26%)<sup>25</sup>.

Otros datos que se pueden considerar y que son muy importantes son los

---

<sup>24</sup> Cfr. M.J. PÉREZ-BARCO, *El quiero y no puedo del teletrabajo*, en *ABC*, 30 enero 2019; REPSOL, *El libro blanco del Teletrabajo en Repsol*, 2013 (consultable en *Boletín ADAPT*, 2013, n. 2).

<sup>25</sup> M.J. PÉREZ-BARCO, *op. cit.*

publicados por Eurostat, que es la oficina de estadística de la Comisión Europea y que produce datos sobre la Unión Europea.

Según Eurostat, en 2017 los trabajadores entre 16 y 64 años que trabajaban desde casa eran el 5%. En particular, los países con el mayor número de teletrabajadores en 2017 eran Holanda (13,7%), Luxemburgo (12,7%) y Finlandia (12,3%).

La misma investigación señaló que en la zona euro la difusión del teletrabajo era mayor (5,7%), respecto a los países que no adoptaron la moneda única.

Enfrentando los datos de los últimos 10 años, el número de personas que trabajan desde casa sigue creciendo gradualmente. En 2008 el porcentaje era del 7,7% y, en 2017 crece hasta el 9,6%.

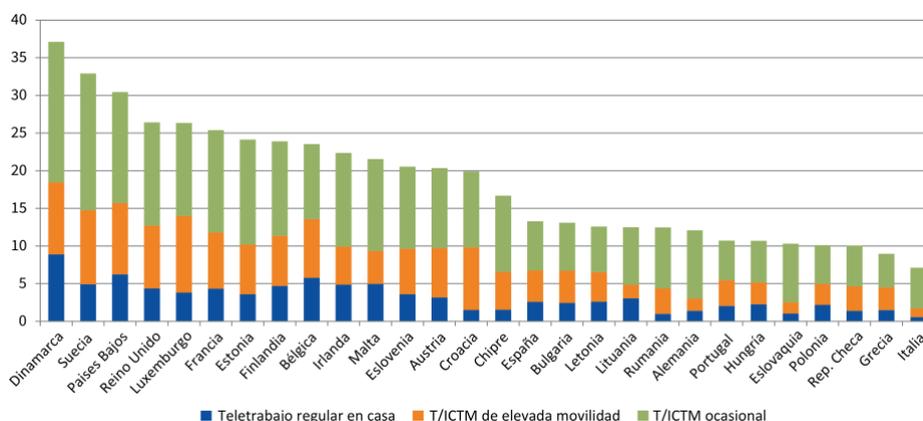
Este dato constante, pero es que hay más personas que trabajan desde casa por cuenta propia (18,1%), que empleados que teletrabajan o trabajan a distancia (2,8%) y esta situación se encuentra en todos los países de la UE.

Al igual que en España, en Europa también se han enfrentado los datos relativos al sexo de los trabajadores que eligen el teletrabajo. En 2017 Eurostat indicó que las mujeres eran el 5,3%, mientras que los hombres el 4,7%, si bien en algunos Estados la situación es al revés.

Estos datos son debidos a la función de conciliación de la vida familiar y laboral propia del teletrabajo y otros datos conectados son los que se desprenden de la observación de la edad, puesto que el 1,6% de los trabajadores entre 15 y 24 años ha optado por el trabajo desde casa, mientras que el porcentaje aumenta con la edad 4,7% (personas entre 25 y 49 años) y 6,4% (personas entre 50 y 64 años).

Una fuente importante de datos e informaciones sobre la difusión del teletrabajo en la UE y en el mundo es el informe [\*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral\*](#). Un estudio conducido por Eurofound y OIT que enfrenta la difusión de las TIC y su uso en el desarrollo de la actividad laboral por trabajadores que llevan a cabo sus labores profesionales fuera de la oficina tradicional. En países europeos (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Holanda, Suecia y Reino Unido), Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón.

El informe indica datos interesantes enfrentando los países miembros de la UE en cuanto a la difusión del teletrabajo, como se desprende de la imagen siguiente.

**Gráfico** – Porcentaje de empleados que realizan T/TICM en UE28, por categoría y país

**Fuente:** EUROFOUND, OIT, [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#), 2019, p. 15

El estudio indica que una consecuencia positiva del uso de las TIC es posibilidad de adoptar horarios de trabajo más flexibles, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este efecto positivo se encuentra especialmente entre los managers y el personal a nivel directivo de las empresas, sobre todo en Alemania. Además, el estudio nos indica que el 80,7% de las empresas objeto de observación entiende como “importante” el papel de la conciliación de la vida familiar y se comprometen para facilitar la flexibilidad horaria de sus empleados.

Especialmente, España, aparece como uno de los países que tiene en gran consideración el equilibrio entre la vida familiar y laboral y, según el 70,9% de los empleados españoles una mayor flexibilidad en el trabajo es una de las medidas más eficaces para alcanzar este resultado. Mientras que, en otros países, como Italia, el uso de las TIC en el trabajo es visto como un instrumento para mejorar la calidad de vida de los empleados y para facilitar la integración en el mundo laboral de personas con discapacidades.

Sin duda, la rápida evolución de las TIC en los últimos años ha incrementado las posibilidades de trabajo lejos de la presencialidad en la oficina. Un ejemplo lo ilustra un estudio nacional de Suecia, del que se desprende que, desde 2005 la evolución de las TIC ha hecho mucho más posible el teletrabajo.

En fin, una particularidad es que los empleados con mayor experiencia aprecian mucho más los beneficios del teletrabajo frente a los trabajadores

con menor experiencia y este dato se refiere especialmente a Bélgica<sup>26</sup>. Se han tomado en cuenta muchos aspectos para observar la difusión del teletrabajo, como para España, también en la UE y en el resto del mundo, se ha observado el género de los teletrabajadores y los resultados son muy diferentes entre sí. Por ejemplo, en Alemania y Hungría la distribución de los teletrabajadores entre mujeres y hombres es casi igual, mientras que en Reino Unido, Finlandia, Francia, Suecia y Holanda los teletrabajadores son sobre todo hombres y esto es debido a la capacidad de los hombres de trabajar por más horas y hacen un uso mayor de las TIC para trabajar fuera del puesto de trabajo. Respecto a los mueres, se encuentran más teletrabajadoras que trabajan desde el hogar (57%). Esta situación se observa con más frecuencia en Europa, donde las mujeres prefieren trabajar en casa y esto es debido a que las mujeres tienen que cuidar al hogar y a la familia más que los hombres. Un dato relevante sobre la difusión del teletrabajo entre los géneros es el de Japón, donde solo el 13,7% de las mujeres teletrabajan, frente al 21,4% de los hombres. Este dato no sería tan relevante si el gobierno japonés no hubiese declarado que el teletrabajo habría debido de ser una herramienta para facilitar el acceso de las mujeres al mundo laboral. También, en India hay diferencias entre los géneros, puesto que el 80,4% de los teletrabajadores son hombres, pero esta situación puede ser conectada con una cuestión más cultural<sup>27</sup>.

El informe toma en consideración también la organización de la jornada laboral de los teletrabajadores, enfrentándola con la de los que trabajan en el puesto de trabajo. Se desprende que hay diferencias entre las horas laborales de los empleados estudiados. De hecho, en Bélgica lo trabajadores “tradicionales” trabajan en media unas 42,6 horas semanales, frente las 44,5 horas a la semana de los teletrabajadores y el mismo resultado se puede observar en países como Finlandia, Holanda, España, Suecia y Reino Unido y también en Japón la situación queda invariada en relación a las horas laborales<sup>28</sup>.

Los estudios que han confluído en el informe evidencian también que el teletrabajo como una posibilidad de una mayor flexibilidad y auto organización que conlleva una diferente estructuración de toda la jornada sea laboral, sea familiar, puesto que los teletrabajadores con el uso de las TIC pueden trabajar más de las ocho horas al día y a lo largo de su trabajo pueden desarrollar tareas domésticas que los demás tienen que dejar una vez fuera de la oficina o del establecimiento.

---

<sup>26</sup> EUROFOUND, OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, 2019.

<sup>27</sup> *Idem*.

<sup>28</sup> *Idem*.

Los estudios han demostrado que la noche (de las 18 a medianoche) es el periodo favorito de los teletrabajadores para realizar horas extra. El 27% siempre trabaja en la noche y, el 34% lo hace a veces. Los datos son parecidos en todos los países analizados. También, en India la situación es parecida, porque los teletrabajadores prefieren trabajar por la noche (66%). Los teletrabajadores trabajan a lo largo de toda la semana y también el domingo. Holanda es uno de los países donde se trabaja con regularidad en los fines de semana, mientras solo el 38% de los trabajadores tradicionales trabaja los domingos. En Francia, las cosas no cambian y, un estudio francés ha buscado el motivo, encontrándolo en un intento de justificación de los trabajadores, que tienen que justificar su ausencia del puesto de trabajo.

La mayor parte de los teletrabajadores, prefieren no madrugar para ir a trabajar de medianoche a las 6:00 de la mañana, sino son los trabajadores tradicionales los que a menudo desarrollan tareas profesionales en estas horas del día. El ejemplo es Holanda, donde el 3% de los teletrabajadores madruga, frente al 8% de los empleados que trabajan desde una oficina.

Entonces, en relación con la flexibilidad horaria de los teletrabajadores, se puede concluir que las horas de trabajo son más para los teletrabajadores respecto a los trabajadores tradicionales. Si bien el uso de las TIC ha posibilitado el trabajo fuera de la oficina y fuera del horario de trabajo también para los que trabajan en su puesto de trabajo. Además, el informe observa que el teletrabajo tiene una influencia positiva en la capacidad de organización de cada teletrabajador y facilita realmente una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar<sup>29</sup>.

El informe ha puesto de relieve la relación también el teletrabajo y el trabajo a domicilio con el uso de las TIC y, la conclusión que se desprende es que los que usualmente trabajan a domicilio, tienen mejores resultados en productividad de los que teletrabajan fuera del hogar. Los estudios han evidenciado el riesgo de superposición de la vida laboral sobre la familiar debido a las horas laborales que son más que las de un trabajo tradicional. Datos que indican un riesgo más alto se observan en la UE, como por ejemplo en Finlandia, Francia, Alemania, Hungría y Holanda, pero también India parece un de los países a riesgo de superposición. Datos más positivos son los relativos a países como Argentina, Bélgica, Italia y España, donde se logra un mejor equilibrio entre trabajo y familia.

Un aspecto muy interesante referido en el informe, es el estudio sobre el derecho a la desconexión digital que toma en consideración los protocolos adoptados para proteger los trabajadores contra el uso excesivo de las TIC también fuera del horario de trabajo.

---

<sup>29</sup> *Idem*.

Los ordenamientos de varios países han introducido políticas que favorezcan el descanso, si bien varios sectores industriales han llegado antes de los legisladores, dada la mayor cercanía al problema. Una herramienta adoptada por unas firmas ha sido la de limitar el funcionamiento del correo electrónico después de la jornada laboral, considerando este periodo como tiempo de descanso para los trabajadores (Francia en Renault y Alemania en BMW son ejemplos de adopción de políticas a favor de la desconexión digital).

Como antes se ha explicado, es más fácil que sean las organizaciones a introducir protocolos específicos de desconexión digital, puesto que conocen el tipo de trabajo y las necesidades de sus trabajadores, mientras que los Estados siempre tendrán un retraso respecto a la sociedad y a sus reales exigencias, puesto que los procedimientos normativos son largos y complicados<sup>30</sup>.

## 10. Conclusiones

A la luz de lo expuesto a lo largo de este artículo, resulta interesante establecer unas conclusiones de las principales ideas de este documento.

Al inicio de su desarrollo se tenía claro que la real esencia del teletrabajo no puede ser incluida en una definición dictada por una norma legal, puesto que en el mundo laboral hay muchísimos aspectos para tener en cuenta.

El análisis de las fuentes que se han tenido en consideración me ha puesto siempre nuevas preguntas a las que he intentado contestar.

El teletrabajo años atrás era un desafío para la sociedad y parecía algo inalcanzable con especial referencia a los países como España, donde la cultura presencial en el puesto de trabajo es muy radicada. La imposibilidad de llegar a este resultado, se ha vuelto en realidad gracias a la globalización y a la continua y constante evolución de las tecnologías y de las TIC que han alcanzado un rol fundamental en la sociedad contemporánea.

A partir del momento de mayor difusión de las TIC y, debido a su fácil acceso, el teletrabajo ha empezado su verdadero camino, después de un inicio lleno de incertidumbre, si bien el futuro de este nuevo tipo de relación laboral todavía no se puede conocer.

Es importante decir que el teletrabajo nació como respuesta a la necesidad de reducir las emisiones al medioambiente en los años 70, sin tener en cuenta lo antesignano que era una herramienta de este tipo. Asimismo, un aspecto interesante de esta forma de trabajo está ligado a la protección

---

<sup>30</sup> *Idem.*

medioambiental que es un tema que ha sido y es de especial envergadura en la actualidad.

No obstante, el teletrabajo sigue reflejando numerosos retos al mundo del derecho, puesto que tiene implicaciones en muchísimos temas muy diferentes entre sí.

Las TIC, de hecho, tienen implicaciones importantísimas con los derechos fundamentales bien de los trabajadores, bien de los empresarios y no es fácil para los legisladores encontrar un equilibrio entre las exigencias de todos los grupos de interés sin perjudicar a alguno de ellos.

Se puede observar con abundancia que este tipo de trabajo queda desigual por la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los países. Además, no pueden tener el mismo ritmo de adaptación normativa con la de la evolución tecnológica o informática. A priori la jurisprudencia respecto al ordenamiento jurídico, se enfrenta con los nuevos temas y cuestiones que la continua evolución de las relaciones laborales le añade. El derecho siempre estará desactualizado, porque su función es la de representar una situación ya existente en la sociedad e intentar reglamentarla.

Además, con los nuevos retos que la evolución tecnológica, robótica e inteligencia artificial, pone de manifiesto nuevos desafíos en relación con la salud de los trabajadores, puesto que una nueva necesidad imperante en la vida de las personas es la desconexión del mundo digital donde vivimos y del que no siempre es fácil desconectarse.

Entonces, los grandes retos que el legislador y la jurisprudencia se enfrentan es la búsqueda de un equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de control del empresario, también regulado por la Constitución. No siempre el resultado de esta búsqueda puede ser satisfactorio para ambas partes, pero el ordenamiento jurídico debe de tener en consideración cada caso concreto y las reales actuaciones de los actores implicados.

El tema de la búsqueda de un equilibrio se encuentra también en el ámbito de los despidos, dado que el teletrabajo ha puesto el problema de averiguar el grado de subordinación del trabajador y el de recoger pruebas con métodos lícitos en los casos de despido.

Finalmente, es necesario, analizar los datos sobre la difusión del teletrabajo no solo en España, sino en todo el mundo como se puede analizar a lo largo del escrito.

De este análisis se desprende que el teletrabajo, así como las TIC, sigue evolucionándose y difundiéndose, si bien encuentran resistencias debidas a factores culturales en unos países o a los sectores productivos específicos. Sobre todo, un motivo de difusión del teletrabajo es el intento de conciliar la vida personal, familiar y laboral para incluir en el mundo laboral a muchas

más personas, como a los discapacitados o los que tienen una familia. El teletrabajo como herramienta de inclusión puede ser visto también como un intento de la sociedad de ser más inclusiva para permitir a todo el mundo acceder al mundo laboral y para que todas las personas tengan un papel activo en su propia vida, sin perjudicar a nadie.

Actualmente no es posible contabilizar si hay más motivos a favor o en contra del teletrabajo. No obstante, es necesario tener cautela a que las máquinas no perjudiquen a las personas, teniendo en cuenta que las relaciones laborales, como todas las relaciones regladas por el derecho, son antes que todo relaciones entre seres humanos.

## 11. Bibliografía

AA.VV., *Medios de comunicación y sociedad de información a control y transformación*, Condejo social de la Universidad de Valladolid, 2000

BEL ANTAKI J., [La intimidad digital de los trabajadores: protagonista en la nueva LOPD](#), en [Blog Cuatrecasas](#), 7 diciembre 2018

BELLO A., [Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado](#), en [Dialógica](#), 2016, n. 1, pp. 113-138

BERMEJO BOSCH R., BOTELLA VIVÓ S., [La Sentencia del TEDH sobre el control por el empleador del uso del correo electrónico \(mensajería instantánea\) por sus empleados \(caso Barbulescu v. Rumanía n.º 61496/08 de 12 de enero de 2016\)](#), en [Actualidad Jurídica Uriá Menéndez](#), 2016, n. 43, pp. 90-94

CAMPUZANO TOMÉ H., *Vida privada y datos personales: su protección jurídica frente a la sociedad de la información*, Tecnos, 2000

CANDAMIO J., [Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?](#), en [Iberley](#), 7 diciembre 2018

CARDONA RUBERT M.B., [Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas](#), en [Lan Harremanak](#), 2003, especial, pp. 157-173

D'ERRICO J., RODRÍGUEZ A.D., [Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI](#), ponencia en las [IX Jornadas de Sociología de la UNLP](#), Ensenada, 5-7 diciembre de 2016

DURÁN LÓPEZ F., [Las nuevas tecnologías y los derechos laborales](#), en [Centro de Estudios Garrigues – Blog](#), 21 septiembre 2018

ESPIZÚA S., [Japón limita las horas extra mensuales a 100, mientras España aprueba el control diario de la jornada laboral](#), en [Garrigues – Blog Laboral](#), 28 marzo 2019

- EUROFOUND, OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, 2019
- GARANLEY ABOGADOS, *El despido colectivo: qué es y qué motivos lo causan*, en <https://garanley.com/>
- GOMBAU I., *Última sentencia del TS sobre control del e-mail de los trabajadores*, en *Blog Cuatrecasas*, 2 mayo 2017
- GÓMEZ E., *¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?*, en [www.sanabuja-miranda.com](http://www.sanabuja-miranda.com), 8 mayo 2018
- GÓMEZ M.V., *El registro de horarios también es obligado para comerciales, jefes intermedios y teletrabajadores*, en *El País*, 13 mayo 2019
- HERNÁNDEZ GORRÍN A., *Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación*, in *Economía TIC*, 5 diciembre 2011
- HERNÁNDEZ SAMPIERI R., FERNÁNDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO M.P., *Metodología de la investigación*, Mcgraw-Hill-Interamericana, 2006
- HERNÁNDEZ SAMPIERI R., FERNÁNDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO M.P., *Metodología de la investigación*, Mcgraw-Hill, 2003
- IBERLEY, *Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia*, en *Iberley*, 11 mayo 2020
- IBERLEY, *Concepto y causas justificativas del despido colectivo*, en *Iberley*, 24 febrero 2020
- LLUCH CORELL F.J., *El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador*, en *Elderecho.com*, 17 enero 2017
- MARBEN ABOGADOS, *Despido objetivo*, en [www.marbenabogados.com](http://www.marbenabogados.com)
- MOLINERA F.J., *Contrato de trabajo a domicilio vs trabajo a distancia*, en *Gie Blog*, 19 febrero 2018
- NILLES J.M., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976
- PÉREZ-BARCO M.J., *El quiero y no puedo del teletrabajo*, en *ABC*, 30 enero 2019
- PÉREZ CAMPOS A.I., *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*, en *Letras Jurídicas*, 2015, n. 31, pp. 161-174
- POQUET CATALÁ P., *La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*, en *Lex Social*, 2018, n. 1, pp. 113-135
- RANDSTAD, *El 69% de los empleados quiere teletrabajar, pero su empresa no se lo permite*, en [www.randstad.es](http://www.randstad.es), 15 enero 2019
- RANDSTAD, *Employer brand research 2018. Informe de país. España*, 2018
- REPSOL, *El libro blanco del Teletrabajo en Repsol*, 2013 (consultable en [Boletín ADAPT](#), 2013, n. 2)

SEGARRA P., *[El teletrabajo avanza en España pero muy lentamente, ¿por qué?](#)*, en *[20 Minutos](#)*, 28 febrero 2019

SUCH M., *[Tras diez años de teletrabajo, esto puedo decir sobre los mitos y realidad de trabajar desde casa](#)*, en *[Xataka](#)*, 9 marzo 2020

TAMAYO Y TAMAYO M., *El proceso de la investigación científica*, Limusa, 2001

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA, *[La evolución de las TICs desde el ábaco al Smartphone](#)*, en *[www.universidadiviu.es](#)*, 17 octubre 2016

### *Jurisprudencia*

Audiencia Nacional n. 42/2004

Tribunal Constitucional n. 114/1984

Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria n. 252/2019

Tribunal Superior de Justicia de Madrid n. 469/1999

Tribunal Supremo n. 226/2017

Tribunal Supremo n. 143/2005



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*