

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

1. Introducción. 2. Caracterización inicial. 3. Antecedentes socioculturales 4.

Referencias normativas básicas

1. Introducción

2. Caracterización inicial

Teletrabajo es un término que no tiene un significado unívoco y, al igual que muchas otras realidades jurídicas, a primera vista presenta una acepción sociológica que representa lo que coloquialmente consideramos teletrabajo, pero que tal vez no es exactamente coincidente con el concepto jurídico ni con el nomen iuris.

Sucede algo parecido al derecho de huelga: todo el mundo sabe lo que es, o tiene una idea de lo que es; sin embargo, continuamente aparecen en medios, redes y conversaciones supuestos que denominamos huelga pero que luego, en el plano estrictamente jurídico, no lo son. Como señala el profesor SANCHEZ-CERVERA¹, es un fenómeno social y jurídico que cambia y se adapta a la evolución social de cada momento y que en la sociedad no se utiliza siempre en el sentido jurídico derivado de nuestra constitución y resto del ordenamiento laboral.

Algo parecido pasa con el teletrabajo, antes apenas se nombraba y ahora siempre que se trabaja en casa lo calificamos como teletrabajo; pero en el Estatuto de los Trabajadores no se define y sólo encontramos la referencia del trabajo a domicilio²; ¿es lo mismo? ¿Cabe una tercera modalidad llamada trabajo a distancia o todo se corresponde con un único supuesto con diferentes acepciones sinónimas³?

Como resume GARCÍA PIÑEIRO, el diccionario de la OIT define el trabajo a domicilio como el *"trabajo realizado por una persona en su domicilio o en otros locales de su elección, distintos del lugar de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y que da como resultado un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quién proporcione equipos, materiales u otros instrumentos"*

¹ LOPEZ ALVAREZ-MATORRAS-SANCHEZ-CERVERA, Relaciones laborales colectivas, 4º ed, Aranzadi, Madrid, 2024, pág. 230

² Vid art. 13 LET....

³ ALVAREZ DE LA ROSA entiende que el trabajo a distancia es el género que engloba todas las modalidades de trabajo no presencial, incluido el trabajo a domicilio y el teletrabajo; vid, ALVAREZ DE LA ROSA, M. El trabajo a domicilio en AA.VV, El trabajo, coord. L.E. de la VILLA GIL, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, p. 222.

utilizados" y el teletrabajo, "trabajar a distancia (incluido el trabajo desde casa) empleando instalaciones de telecomunicaciones y/o computadoras"⁴.

Parece que el teletrabajo es algo moderno, que requiere de tecnología, ordenador, buenas conexiones y, en cierto modo, duplicar en casa el puesto de trabajo de tu oficina para conectarte en remoto y hacer el mismo trabajo, como si se estuviera presencialmente en la sede de la empresa.

¿Es esto lo que caracteriza el teletrabajo?; ¿justifica una diferente regulación que se usen o no nuevas tecnologías en el trabajo a distancia o a domicilio?⁵; no está muy claro ni podemos contestar reflexivamente sin un análisis más exhaustivo, como también entendemos que, hoy en día, aparte de dar por hecho que si trabajamos en casa usaremos la tecnología, computadoras y telecomunicaciones.

Pero si no es así, ¿hay teletrabajo o no?: si un profesor de Icade se dedica un día a corregir en casa exámenes ¿teletrabaja aunque no tenga que estar conectado ni use equipos o tecnología? Seguro que nuestra primera respuesta es que está teletrabajando, como también sería la suya y lo mismo en otras profesiones manuales⁶.

De hecho, como señala esta autora, la OIT y la normativa internacional no tiene una referencia expresa ni al trabajo a distancia ni al teletrabajo, sino que acoge un único concepto, no unívoco, que denomina trabajo a domicilio y que aglutina tanto el trabajo que se desarrolla en el domicilio como el realizado en cualquier otro lugar “distinto de los locales de trabajo del empleador”⁷.

Aunque no es objeto propio de este trabajo profundizar en esta dicotomía, en el fondo podemos observar dos tipos de prestación diferente: Por un lado, el trabajo intensivo en mano de obra, artesanal en sectores clásicos, encargos finales en cadenas de producción

⁴ GARCÍA PIÑEIRO, N, La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio, REDT N° 255, Julio 2022.

⁵ Lo veremos más adelante pero baste advertir que no existe doble regulación y que en nuestro país parece que la ley ha configurado un único régimen jurídico para el trabajo a domicilio en general, sea o no propiamente teletrabajo.

⁶ Piénsese, por ejemplo, en un luter que se lleva una guitarra para repararla en su casa en lugar de hacerlo en la tienda de música donde trabaja o un restaurador de museo que tiene autorización para limpiar un cuadro en su casa en lugar de en los talleres del museo

⁷ Vid. Art. 1 Convenio núm 177 de la OIT.

o incluso el marginal con tendencia a trabajos mal pagados, ocasionales y próximos a la economía sumergida⁸. Por otro el cualificado, técnico y “teleconectado”.

No es el primero el que en nuestros días manejamos como teletrabajo ni el que ha sido objeto de desarrollo normativo en nuestros tiempos, sino que la referencia esencial será la más especializada, la que versa sobre el trabajo fuera de los locales de la empresa, en el sector terciario fundamentalmente, que es viable gracias a la utilización de la tecnología y los avances en comunicación, servidores, conectividad, etc...

En definitiva, trabajo en remoto, con altas dosis de cualificación, uso continuo de teams, o programas similares, video conferencias, calls, etc...

Así, el teletrabajo, para nosotros se configura como una modalidad laboral en la que el trabajador desempeña sus tareas a distancia, fuera del espacio físico de la empresa, valiéndose de tecnologías de la información y comunicación para mantener el vínculo con su entorno profesional.

Esta concepción general, a su vez, encierra una serie de matices que convierten al teletrabajo en un fenómeno versátil y adaptable a múltiples contextos. Puede ir desde la simple prestación ocasional de servicios desde el hogar hasta aquellos roles cuya totalidad de funciones se desarrollan en entornos virtuales, sin contacto presencial alguno.

Este abanico de posibilidades hace del teletrabajo un modelo flexible y de contornos variables, en el que la autonomía en la gestión del tiempo y la descentralización geográfica se convierten en elementos distintivos y fundamentales.

Junto a ello, dota a la prestación de servicios de altas dosis de flexibilidad, capacidad de adaptación y se referencia como instrumento efectivo para incorporar o cohonestar las necesidades productivas con la conciliación familiar e, incluso, la vida personal individual del trabajador capaz de disponer mejor de sus tiempos en su entorno residencial, exento de la necesidad de permanencia en la empresa, de invertir tiempos de desplazamiento, etc...

⁸ GARCÍA PIÑEIRO, op cit, pág 4, con cita de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

3. Antecedentes socioculturales

En el despotismo ilustrado, durante el reinado de Carlos III, encontramos un primer antecedente de un modelo de trabajo a distancia en España: el proyecto de elaboración de un atlas cartográfico de España y Portugal que desarrolló Tomás López mediante la solicitud a los párrocos de toda España para que le remitieran dibujos de sus poblaciones y lugares que luego él recopilaría y unificaría en una única obra⁹.

También se ha señalado a Newton como precedente porque en 1665, debido a la peste bubónica, no pudo ir a la universidad, sino que tuvo que quedarse en casa, desde donde siguió trabajando y culminó su teoría de la gravedad¹⁰.

Pero no son estos propiamente antecedentes ni embriones de teletrabajo, sino más bien curiosidades o citas anecdóticas pues, verdaderamente, el concepto surge vinculado al profundo cambio tecnológico que da lugar a la llamada Cuarta Revolución Industrial.¹¹

Se dice que el padre del teletrabajo es Jack Nilles¹² con su trabajo en la Universidad del Sur de California, centrado en buscar opciones de eficiencia en costos y tiempo en los años 70 ante la crisis del petróleo. Su objetivo fue comparar la productividad resultante con la eficiencia energética y ahorro de tiempos que supondría suprimir transportes y desplazamientos a los lugares de trabajo.

Las conclusiones parecieron definitivas, tal vez visionarias en aquella época, pero hoy en día parecen casi obviedades: *el teletrabajo es una opción válida como modalidad laboral que mejora la calidad de vida de los trabajadores al tiempo que mejora la calidad laboral y aumenta la productividad; así, el teletrabajo tiene futuro*,¹³.

⁹ Vid <https://telefonicatech.com/blog/despotismo-ilustrado-vs-ingenieros-de-la-nasa-origen-del-teletrabajo-redes-geosociales-y-tips-para-volver-a-la-oficina>.

¹⁰ <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>.

¹¹ Vid, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA-GARCÍA PIÑEIRO-CRISTÓBAL RONCERO, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid. Comunicación presentada en el marco del Proyecto FuWorkTech, “El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades”, PID 2019/104287RB-100.

¹² En internet existen múltiples enlaces con similares resúmenes de su trabajo y origen en la crisis del petróleo de los años 70. Por todas, <https://telefonicatech.com/blog/despotismo-ilustrado-vs-ingenieros-de-la-nasa-origen-del-teletrabajo-redes-geosociales-y-tips-para-volver-a-la-oficina> o <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/como-ingeniero-nasa-invento-trabajo-remoto-antes-incluso-que-existieran-portatiles>

¹³ Vid OVIEDAD VEGA, A y VASQUES FLORES, N, El teletrabajo: una estrategia de motivación, Revista Nacional de Administración, Costa Rica, 2014.

Nilles, acuñó el término *Telecommuting* como mecanismo de sustitución del desplazamiento de trabajadores por las comunicaciones a distancia. El concepto era sencillo: llevar el trabajo al trabajador no a la inversa¹⁴.

Esto no solo generaba flexibilidad y bienestar laboral, sino que también permitió, como señala BARONA BETANCOURT, utilizarlo en los años ochenta como vehículo de inserción laboral para colectivos tradicionalmente marginados como las madres cabeza de familia¹⁵; vemos así que el teletrabajo, desde sus orígenes, se relaciona también con las necesidades familiares y los futuros derechos de conciliación.

En esta década se generaliza el primer portátil de IBM, se crea internet y en Estado Unidos se llega a la cifra de casi un millón y medio de teletrabajadores, revelándose imparable el proceso de desarrollo tecnológico y de las telecomunicaciones¹⁶. De hecho, según Informe de la Unión Europea, el 90% de los puestos de trabajo a corto plazo requerirán de competencias digitales.¹⁷

El desarrollo ha sido exponencial, la digitalización nos supera y la inteligencia artificial y la robotización plantean serios retos y dificultades de adaptación en el mercado laboral¹⁸.

No creo que seamos exagerados si afirmamos que nuestra sociedad ha cambiado, los modelos o paradigmas son radicalmente distintos y esto no solo es fruto de la evolución tecnológica. Su desarrollo nos ha ofrecido nuevos espacios y posibilidades, nos han cambiado las propias formas de relación, multiplicando las opciones de interrelación a distancia con grupos de todo el mundo y con abandono de patrones de nuestros padres que, incluso a veces, estudiantes de apenas 20 años casi no hemos llegado a conocer.

¹⁴ Si conseguía que 1 de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse EE.UU. sería autosuficiente y no necesitaría importar petróleo, concluyó.

¹⁵ BARONA BETANCOURT, R, Revista Médico Legal, Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación, diciembre 2012.

¹⁶ Un cronograma sintético puede verse en <https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto>.

¹⁷ “Digital Skills. New professions, New educational methods, New Jobs”, 2019

¹⁸ “Para afrontar el futuro del trabajo y del empleo con éxito hay que adoptar, sí o sí, medidas que reconduzcan la división del trabajo en el contexto de la formación y cualificación de los trabajadores para afrontar la escasez de cualificaciones (skill shortages), el desajuste de competencias (skill mismatches), la brecha de cualificación (skill gaps) y la falta de aprendizaje permanente (lack of lifelong learning)”. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA-GARCÍA PIÑEIRO-CRISTÓBAL RONCERO, op cit, pág 113.

La velocidad y el vértigo con que se suceden los cambios, avances normalmente, no afecta sólo a los medios productivos¹⁹ sino a nuestro propio pensamiento. La modernidad actual muestra una sociedad cambiante, flexible y transitoria que, en filosofía, BAUMAN califica como modernidad líquida, sociedad basada en el cambio y la transitoriedad:

*“Los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. Como la desregulación, la flexibilización o la liberalización de los mercados”.*²⁰

Para este filósofo polaco, el trabajo a distancia refleja la “liquidez”²¹ de las estructuras modernas, donde los límites entre el espacio laboral y el personal se desvanecen, y en el que el trabajador debe gestionar su autonomía con responsabilidad y conciencia de sus derechos y obligaciones.

Esta noción sugiere que el teletrabajo no es solo una modalidad laboral, sino una nueva forma de entender las relaciones laborales y la organización del tiempo, en la que el trabajador asume un rol más autónomo y flexible; ligado a ello, la desvinculación y renuncia a la planificación a largo plazo en un nuevo mundo “multicultural, globalizado y policéntrico”.²²

No es nuestra intención desarrollar los aspectos sociológicos de esta revolución, ni descender a las miserias, temores y amenazas que describe este filósofo. Simplemente, queremos poner de manifiesto que el teletrabajo, que es nuestro estudio, no es un invento, una mejora o una herramienta; es más bien, el resultado de una nueva era que ha transformado no solo el sistema productivo, sino nuestro propio pensamiento, modo de vida, planteamiento y aspiraciones; por supuesto, nuestra forma de relacionarnos, convivir y, también, trabajar, que forma parte de nuestra propia forma de vida, muy distinta a la de no hace tanto tiempo.

De hecho, las nuevas tecnologías se valoran como factores de dignificación de la persona, se sitúan al nivel de incidencia de los planos personales íntimos y en los derechos

¹⁹ Las tecnologías digitales están revolucionando el modo de producir, organizar y trabajar no solo en la US sino en el mundo entero como refleja el informe de la COMISIÓN EUROPEA, Documento de reflexión sobre el encauzamiento de la globalización, 2017, pág. 2.

²⁰ BAUMAN, Zygmunt, Modernidad líquida, Editorial Fondo de Cultura Económica, México DF, 2004

²¹ Prieto Santana, M. D. (2022, 4 de mayo). *Zygmunt Bauman y la modernidad líquida en la era de la ciencia, la descreencia y la tecnología*. Fronteras CTR.

²² BAUMAN, Zygmunt, Miedo líquido. La sociedad contemporánea y sus temores, Barcelona, 2007.

fundamentales; se advierten también como amenazas de discriminación y segregación por los oligopolios tecnológicos²³.

La influencia en el mercado laboral es indudable y junto a los riesgos de polarización entre trabajo tecnológico y no tecnológico²⁴ el aspecto más positivo que yo resaltaría es el de la flexibilidad que nos lleva a una nueva realidad laboral en la que el teletrabajo da paso a una reorientación radical de cómo se organiza el trabajo, tal y como ha señalado la propia Comisión Europea²⁵.

Un mejor sistema que beneficia no solo la conciliación del trabajador, su autonomía y libertad, que reporta menos estrés, sino también reduce costes, retiene talento y mejora compromiso y rendimiento.²⁶

4. Referencias normativas básicas

Para abordar los antecedentes del teletrabajo en España y su evolución legislativa hasta el período de la pandemia, es fundamental considerar los aspectos tanto legales como sociales que influyeron en la percepción y regulación de esta modalidad de trabajo a distancia.

Con la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) según hemos visto, el teletrabajo empezó a vislumbrarse como una opción de organización laboral flexible. En España, al igual que en otros países europeos, esta modalidad emergente ofrecía la promesa de facilitar un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal, reduciendo la necesidad de largos desplazamientos y mejorando la productividad.

En España, sin embargo, esta modalidad se adoptó de manera lenta y tímida, en parte debido a factores culturales como la fuerte tradición de presencialismo, pero también debido a limitaciones estructurales, tales como la infraestructura digital insuficiente y la

²³ Vid COOPER, M.N., 'Inequality in the digital society: why the digital divide deserves all the attention', *Cardozo Arts & Ent. L. J.*, 2002.

²⁴ Vid CABEZA PEREIRO, J., 'La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo', *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* num. 155, 2020.

²⁵ COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y de Consejo relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020. p. 110.

²⁶ OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Ginebra, 2019, pp. 9-10.

falta de una regulación específica que otorgara seguridad y claridad tanto a empleadores como a trabajadores.

A pesar de ello, el teletrabajo fue encontrando una base jurídica que, aunque incompleta, sirvió para definir algunos principios fundamentales aplicables al trabajo a distancia.

Uno de los pilares fue el **Convenio n.º 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**²⁷ aprobado en 1996 y conocido como el **Convenio sobre el Trabajo a Domicilio**. Entre las muchas cuestiones que presenta nos interesa destacar su preocupación por la igualdad de derechos y la no discriminación de los trabajadores remotos y la garantía de derechos como la asociación sindical, la seguridad y salud laboral, una remuneración justa y el acceso a beneficios sociales y formativos. Este convenio establece que los trabajadores que realizan sus funciones fuera del centro de trabajo deben contar con las mismas condiciones laborales y los mismos derechos que los empleados presenciales.

En esencia, el Convenio n.º 177 postula que la localización geográfica no debería afectar el acceso del trabajador a sus derechos, una idea que en su momento se aplicaba al trabajo manual a domicilio, pero que con el tiempo fue extendiéndose al teletrabajo digital.

En 2002, la **Unión Europea** introdujo su marco específico con el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**²⁸, un documento no vinculante pero que ha tenido una influencia profunda en la forma en que los Estados miembros han abordado la regulación del teletrabajo²⁹.

El Acuerdo Marco Europeo define el teletrabajo como una modalidad voluntaria, en la que tanto el empleador como el trabajador deben consensuar su adopción, garantizando así que ninguna de las partes imponga unilateralmente el cambio de modalidad. Esto supuso una protección para el trabajador, al otorgarle la posibilidad de aceptar o rechazar el teletrabajo según su conveniencia y contexto personal.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*.

²⁸ Confederación Europea de Sindicatos, Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa, Asociación Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas, & Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*.

²⁹ Este acuerdo fue resultado de una negociación entre los interlocutores sociales europeos (la CES, UNICE/UEAPME y CEEP), que reconocieron el potencial del teletrabajo para flexibilizar el mercado laboral europeo, pero también los riesgos que podía implicar para los derechos de los trabajadores.

El Acuerdo Marco también insiste en el principio de **igualdad de trato y no discriminación**, garantizando que los teletrabajadores reciban las mismas retribuciones, oportunidades de formación, y posibilidades de promoción profesional que aquellos que trabajan en la empresa.

Y otro aspecto relevante es la **protección de la privacidad y los datos personales** del trabajador, que en el contexto del teletrabajo se vuelven particularmente vulnerables. El Acuerdo Marco señala que cualquier sistema de monitorización debe ser respetuoso con la privacidad del teletrabajador y debe contar con su conocimiento y consentimiento. Esta directriz es clave para evitar el abuso de las herramientas de control que los empleadores pueden implementar en un entorno digital, garantizando así que el trabajador mantenga su derecho a un entorno laboral que respete su vida privada³⁰.

La influencia de estas normativas en España fue concreta pero paulatina. Si bien no existía una regulación directa y detallada del teletrabajo, el **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores**³¹ fue reformado en 2012, en parte inspirado por los principios de estos marcos internacionales³².

Y bajo su limitada redacción, que no cubría todos los aspectos necesarios para el teletrabajo moderno, sí proporcionó un punto de partida para que las empresas, mediante convenios colectivos y acuerdos internos, comenzaran a estructurar esta modalidad sobre unas bases claras e indisponibles:

- ✓ Necesidad de forma escrita con extensión de las exigencias de las copias básicas de los contratos.
- ✓ Garantía de derechos iguales frente a los trabajos presenciales.
- ✓ Igualdad retributiva.
- ✓ Garantía de formación profesional para el empleo y promoción profesional.
- ✓ Protección, seguridad y prevención de riesgos en su trabajo no presencial.
- ✓ Garantía de derechos colectivos y de representación.

³⁰ Tribunal Constitucional de España. (2021). Sentencia 160/2021, de 4 de octubre. Boletín Oficial del Estado (BOE).

³¹ Jefatura del Estado. (2012). *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Boletín Oficial del Estado, (162), 49113-49191.

³² Asume la definición OIT y señala que “*tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sirvió como punto de partida para que el teletrabajo comenzara a estructurarse en España y a partir de él la regulación del teletrabajo evolucionó de forma parcial y fragmentada.

La lenta evolución legislativa reflejaba, en parte, la falta de una normativa específica a nivel estatal y la adopción desigual del teletrabajo, que se concentraba en sectores con infraestructura digital suficiente para superar las barreras del trabajo presencial, como el financiero, el tecnológico y el de telecomunicaciones en los que la negociación colectiva tuvo papel esencial para su desarrollo, siempre incipiente.

Así, en ausencia de una legislación específica que detallara derechos y obligaciones, los convenios colectivos cubrieron aspectos esenciales para los trabajadores remotos y ayudaron a consolidar esta modalidad. Por ejemplo, el **Convenio Colectivo de Banca de 2016**³³, firmado entre la Asociación Española de Banca (AEB) y las principales organizaciones sindicales, desempeñó un papel esencial en la preparación del sector financiero para adoptar esta modalidad³⁴.

Por otro lado, el **XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química**,³⁵ aprobado en 2018 también ayudó a establecer una base normativa específica dentro de un sector estratégico. Este convenio introdujo un marco claro para implementar el teletrabajo, destacando la necesidad de acuerdos individuales que garantizaran condiciones laborales estables.

Inspirado en los principios establecidos por el Acuerdo Marco Europeo de 2002, como la voluntariedad y la igualdad de derechos, el convenio del sector químico ayudó a estructurar esta práctica, consolidándola como una opción viable y segura dentro de un contexto nacional aún carente de una regulación integral del teletrabajo. Este enfoque permitió que las empresas del sector comenzaran a adoptar el teletrabajo como parte de

³³ Asociación Española de Banca. (2016). *XXIII Convenio Colectivo de Banca*. Boletín Oficial del Estado, núm. 144, 15 de junio de 2016, pp. 39833-39880.

³⁴ El convenio garantizó la provisión de medios tecnológicos adecuados, como equipos informáticos y acceso a redes seguras para facilitar la comunicación, que serían fundamentales para la implementación futura del trabajo a distancia. Además, subrayó la importancia de la formación continua, promoviendo una plantilla capacitada para adaptarse a las herramientas digitales y enfrentar los retos de un entorno laboral en constante evolución.

³⁵ Federación Empresarial de la Industria Química Española, UGT-FICA, & CC.OO. de Industria. (2018). *XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química*. Boletín Oficial del Estado, núm. 191, 8 de agosto de 2018, pp. 80030-80159.

sus estrategias organizativas, sirviendo a su vez como modelo para otros sectores que exploraban esta modalidad en un periodo donde aún predominaba la tradición presencial.

Quedan por último tres referencias legislativas tangenciales de incidencia directa sobre el teletrabajo pre-pandemia:

- **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)**³⁶ introdujo el derecho a la desconexión digital como una medida de protección del trabajador en el entorno digital³⁷.

- La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**³⁸ también tiene implicaciones en el teletrabajo, al establecer que la seguridad y salud del trabajador es responsabilidad del empleador, independientemente del lugar donde se realice el trabajo; desafío difícil ya que el empleador tiene un control limitado sobre el entorno doméstico del trabajador³⁹.

- El **Reglamento General de Protección de Datos (GDPR)**⁴⁰ que también desempeñó un papel importante en el desarrollo del teletrabajo, dado que en muchos casos el trabajo remoto implica el uso de redes personales y dispositivos no corporativos. En el contexto español, el GDPR fue adaptado mediante la LOPDGDD, exigiendo a los empleadores que adopten medidas estrictas para proteger la privacidad de los trabajadores y asegurando que cualquier forma de monitorización sea mínima y proporcione un equilibrio entre las necesidades de la empresa y el derecho del trabajador a su privacidad⁴¹.

³⁶ España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, nº 294, 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857.

³⁷ Algunos convenios colectivos anticiparon esta necesidad y ya incluían el derecho a la desconexión como una herramienta para proteger el tiempo personal de los empleados y prevenir la sobreexposición laboral. Este derecho, respaldado por el GDPR y adaptado en la normativa española, garantiza que los trabajadores remotos no estén disponibles fuera de su horario laboral, permitiéndoles así equilibrar mejor su vida laboral y personal.

³⁸ España. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado, nº 269, 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611.

³⁹ Para cumplir con los requisitos de seguridad, algunas empresas recurrían a declaraciones de conformidad firmadas por el trabajador, donde este aseguraba que su lugar de trabajo en casa cumplía con las condiciones básicas de seguridad. Sin embargo, esta medida se quedaba corta en muchos casos y no sustituía una evaluación detallada del entorno de trabajo, una situación que limitaba la plena aplicabilidad de la LPRL en el teletrabajo y reforzaba la necesidad de regulaciones adicionales en los convenios para garantizar el bienestar del trabajador.

⁴⁰ Unión Europea. (2016). *Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos)*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1-88.

⁴¹ Este marco de protección de datos estableció un límite claro a la vigilancia empresarial, especialmente en la modalidad de teletrabajo, donde la intimidad del hogar se superpone con las obligaciones laborales.

A pesar de estas referencias, la carencia de una legislación específica sobre teletrabajo generaba una **inseguridad jurídica** que se torna evidente en la crisis del COVID-19. Así, la pandemia subrayó las limitaciones de esta regulación fragmentada, y la necesidad de un marco normativo claro se hizo ineludible.

El impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral fue inmediato, las medidas de confinamiento, el cierre de establecimientos no esenciales y las restricciones de movilidad adoptadas por el Gobierno para contener la expansión del virus provocaron un colapso en la actividad económica, con consecuencias directas en el empleo.⁴² Empresas y trabajadores se encontraron ante un escenario inesperado en el que la continuidad del trabajo presencial se hizo inviable en numerosos sectores, lo que obligó a recurrir a fórmulas alternativas para mantener la actividad productiva.

En este contexto, el teletrabajo emergió como una solución necesaria y urgente para evitar la paralización total de la economía. Aunque antes de la crisis sanitaria esta modalidad laboral tenía una presencia muy reducida en España, la pandemia forzó su expansión de manera acelerada.

Sin embargo, el teletrabajo no fue una opción viable para todos los sectores económicos. La crisis sanitaria afectó de manera desigual a las distintas ramas de actividad, generando una fuerte segmentación entre aquellos sectores en los que el trabajo podía desarrollarse en remoto y aquellos en los que la presencialidad era indispensable. La hostelería, el comercio minorista, el turismo, la construcción y la industria manufacturera se vieron especialmente perjudicados por las restricciones impuestas para frenar la pandemia, lo que llevó a muchas empresas a suspender su actividad de forma total o parcial.⁴³

En estos casos, la única alternativa para evitar despidos masivos fue la aplicación de los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, que se convirtieron en una herramienta esencial para la supervivencia del tejido empresarial y la protección del empleo.⁴⁴

⁴² Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, de 14 de marzo de 2020.

⁴³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, diciembre 2021

⁴⁴ Revista de Estudios Empresariales, Efectos del COVID-19 sobre el empleo en España: análisis de las consecuencias de la pandemia, 2021.

Los ERTE por fuerza mayor fueron regulados en el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, como una medida extraordinaria para paliar los efectos de la crisis sanitaria en el ámbito laboral. Estos expedientes permitieron a las empresas suspender los contratos de sus trabajadores o reducir sus jornadas laborales sin necesidad de extinguir la relación laboral, con el objetivo de mantener el empleo y facilitar la reactivación de la actividad una vez superada la emergencia sanitaria. Durante el tiempo en que los trabajadores permanecían en ERTE, el Estado asumía el pago de una prestación económica a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), equivalente al 70% de la base reguladora del trabajador durante los primeros seis meses y al 50% a partir del séptimo mes.⁴⁵

A lo largo de la pandemia, el régimen de los ERTE experimentó diversas modificaciones y prórrogas para adaptarse a la evolución de la crisis sanitaria y a las necesidades del mercado laboral.

La diferencia entre los sectores que pudieron implementar el teletrabajo y aquellos que dependieron de los ERTE puso de manifiesto las desigualdades estructurales del mercado laboral español. La pandemia demostró que la posibilidad de trabajar a distancia estaba directamente vinculada al grado de digitalización de cada sector y al tipo de actividad desempeñada. Mientras que los trabajadores de oficinas pudieron continuar con sus funciones desde casa con relativa facilidad, los empleados de fábricas, hoteles, comercios y servicios personales vieron interrumpida su actividad sin una alternativa viable a la presencialidad.⁴⁶

Esta situación llevó a una profunda reflexión sobre la necesidad de establecer un marco normativo sólido para el teletrabajo, con el objetivo de garantizar derechos laborales y establecer condiciones claras para su aplicación. La crisis del COVID-19 puso en evidencia la necesidad de dotar a esta modalidad laboral de una regulación propia, lo que conecta directamente con el contexto que llevó a la promulgación del **Real Decreto-ley 28/2020**⁴⁷, de 22 de septiembre, que sirvió como respuesta inmediata a la expansión masiva del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.

⁴⁵ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Información sobre prestaciones por ERTE durante la pandemia de COVID-19, 2021.

⁴⁶ Revista Andaluza de Antropología, Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia, 2021.

⁴⁷ España. (2020). *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, nº 253, 23 de septiembre de 2020, pp. 78788-78820.

Este Real Decreto-ley representó un esfuerzo por regular rápidamente una modalidad laboral que, hasta ese momento, estaba marcada por disposiciones parciales y convenios sectoriales. Aunque inicialmente concebido como una medida de emergencia, este texto legal sentó las bases para lo que sería la **Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia**⁴⁸, consolidando principios clave que definieron la situación actual del teletrabajo en España.

La **Ley 10/2021, de trabajo a distancia** en España, proporciona una definición específica de teletrabajo, refiriéndose a él como “*aquel que se realiza de forma regular fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando medios telemáticos y tecnológicos*”⁴⁹. Y consolida una estructura legal integral que busca garantizar derechos, clarificar obligaciones y abordar los desafíos específicos que presenta esta modalidad laboral.

En el próximo capítulo desarrollamos de forma integral su contenido; baste por ello señalar ahora que esta normativa define el teletrabajo como aquel que se desarrolla de manera regular, al menos un 30% de la jornada semanal durante un periodo de referencia de tres meses y consagra los pilares ya esbozados en el art.13 ET:

- 1) **Voluntariedad y Reversibilidad:** Tanto empleador como trabajador deben aceptar esta modalidad de manera libre y mutua, excluyendo cualquier imposición unilateral. Esto refuerza la idea de que el teletrabajo no puede ser una condición laboral impuesta y que cualquiera de las partes puede solicitar el retorno al modelo presencial-
- 2) **Forma escrita:** La ley exige que esta modalidad se recoja mediante un acuerdo por escrito, que detalla aspectos esenciales como la jornada laboral, los horarios flexibles o fijos, la provisión de herramientas tecnológicas, las medidas de supervisión y los gastos a compensar por parte del empleador.
- 3) **Compensación de gastos:** los empleadores deben asumir los costes relacionados con el desarrollo de la actividad laboral en remoto, como el consumo de electricidad, conexión a internet y mantenimiento de los equipos utilizados.

⁴⁸ España. (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, nº 164, 10 de julio de 2021, pp. 86871-86896.

⁴⁹ La ley exige un acuerdo formal entre empleador y trabajador, que defina claramente las condiciones de trabajo y los recursos tecnológicos necesarios.

- 4) **Desconexión digital:** para proteger el tiempo personal y la privacidad del trabajador, marcando límites claros al contacto fuera del horario laboral. Este derecho no solo busca prevenir el agotamiento derivado de la sobreexposición al entorno digital, sino que también consolida la necesidad de respetar la frontera entre las obligaciones laborales y la vida personal.
- 5) **Seguridad y salud laboral,** la normativa establece la obligación del empleador de evaluar los riesgos del teletrabajo, incluso en el domicilio del trabajador. Aunque esta disposición enfrenta desafíos logísticos y de privacidad, refleja la importancia de garantizar que el entorno remoto cumpla con estándares básicos de seguridad y ergonomía.
- 6) **Igualdad de trato y derechos:** es un principio transversal en la regulación actual. La ley garantiza que los teletrabajadores disfruten de las mismas condiciones laborales que sus colegas presenciales, desde la remuneración hasta el acceso a formación y oportunidades de promoción. Este enfoque evita que el teletrabajo sea visto como una opción laboral inferior y refuerza su viabilidad como modalidad moderna de organización del trabajo.