FACULTAD DE DERECHO

TELETRABAJO: RÉGIMEN LEGAL, AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

Autor: Carmen Quintana Coronado

Tutor: José Manuel Sánchez-Cervera Valdés

5º E-3 C

Derecho del Trabajo

Madrid

Marzo, 2025

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado aborda el teletrabajo desde una perspectiva jurídica, centrándonos no tanto en sus condiciones o exigencias legales de articulación, como en las facultades que la norma concede a la autonomía individual o colectiva para su implantación generalizada en la empresa y su relación con el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. A diferencia de otros enfoques que vinculan el teletrabajo con la conciliación familiar, este trabajo se centra en el teletrabajo como modalidad general, desvinculado de dicha perspectiva en su planteamiento, pero sin perderla de vista por su implicación con el art. 14 CE.

El estudio comienza con una revisión de los antecedentes del teletrabajo, su definición y la evolución hasta llegar a su regulación actual bajo la Ley 10/2021, que establece la necesidad de un acuerdo individual entre empleador y empleado. Desde esta premisa, cuestionamos si el teletrabajo puede regularse a través de convenios colectivos, evaluando la viabilidad de que los pactos individuales se sometan a las disposiciones del convenio, lo que plantea importantes desafíos en cuanto a la autonomía regulatoria de ambas figuras.

La tercera sección del trabajo se centra en evaluar los distintos niveles de regulación y cómo cada uno de ellos afecta la protección de los derechos de los trabajadores. Se examina la capacidad de cada marco normativo y las facultades en los distintos niveles de actuación.

Finalmente, el principio de igualdad y no discriminación interactúa de forma permanente en las capacidades regulatorias por lo que concluimos analizando ese impacto, en una vertiente exclusivamente jurídica, sobre una realidad con diferencias notables y condiciones que pueden ser diversas entre sujetos y colectivos que afectan, o no, a la equidad dentro de la empresa pues el principio constitucional no es incompatible con eventuales diferencias, siempre y en todo caso.

Por ello, objetivo esencial de nuestro trabajo es el delimitar y precisar, desde la abundante doctrina y jurisprudencia sobre la materia, los términos de la genérica prohibición de discriminación que proclama la Ley 10/2021, a un entorno empresarial tremendamente diverso y casuístico.

Palabras clave: teletrabajo, autonomía regulatoria, principio de igualdad, principio de no discriminación, convenios colectivos, acuerdo individual.

ABSTRACT:

This Bachelor's Thesis addresses telework from a legal perspective, focusing not so much on its conditions or legal requirements for implementation, but rather on the powers that the law grants to individual or collective autonomy for its widespread adoption within companies and its relationship with the principle of equality and non-discrimination in the workplace. Unlike other approaches that link telework to work-life balance, this study focuses on telework as a general modality, detached from that perspective in its approach, though not ignoring it due to its connection with Article 14 of the Spanish Constitution.

The study begins with a review of the background of telework, its definition, and its evolution up to its current regulation under Law 10/2021, which establishes the need for an individual agreement between employer and employee. From this premise, we question whether telework can be regulated through collective agreements, evaluating the feasibility of subjecting individual agreements to the provisions of the collective agreement—an issue that raises important challenges regarding the regulatory autonomy of both frameworks.

The third section of the thesis focuses on assessing the different levels of regulation and how each affects the protection of workers' rights. It examines the capacity of each legal framework and the powers held at the different levels of regulation.

Finally, the principle of equality and non-discrimination interacts continuously with the regulatory capacities, leading us to conclude with an analysis—exclusively from a legal standpoint—of its impact on a reality marked by significant differences and varying conditions among individuals and groups. These differences may or may not affect equity within the company, since the constitutional principle is not inherently incompatible with occasional disparities, provided they are justified in all cases.

Therefore, the essential objective of our work is to define and clarify—based on abundant legal scholarship and case law on the subject—the terms of the general prohibition of discrimination proclaimed by Law 10/2021, within a business environment that is extremely diverse and case-specific.

Keywords: telework, regulatory autonomy, principle of equality, principle of non-discrimination, collective agreements, individual agreement.

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS 5

CAPÍTULO I. ANTECENTES Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO 6

1. INTRODUCCIÓN 6
2. CARACTERIZACIÓN INICIAL 7
3. ANTECEDENTES SOCIOCULTURALES 9
4. REFERENCIAS NORMATIVAS BÁSICAS 13

CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO ESPAÑOL 20

1. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO 20
2. LA LEY 10/2021, PRIMERA APROXIMACIÓN TELEOLÓGICA A SU REGULACIÓN 22
3. PRINCIPIOS CONFIGURADORES 24
4. INTERROGANTES E INCERTIDUMBRES JURÍDICAS TRAS ESTA CONFIGURACIÓN PROGRAMÁTICA 27

CAPÍTULO III. ANÁLISIS SUSTANTIVO DE LA LEY 10/2021 29

1. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO 29
2. PREÁMBULO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS LEY 10/2021 30
3. REGULACIÓN SUSTANTIVA DE LA LEY 10/2021 34

3.1. Ámbito subjetivo 34

3.2. Principios fundamentales 35

4. PRINCIPALES RETOS DE LA REGULACIÓN 36

4.1. Igualdad de trato y no discriminación 37

4.2. Provisión de medios y compensación de gastos 38

4.2.1. Obligación de dotación de medios y mantenimiento 38

4.2.2. Compensación de gastos: vacíos legales y soluciones desiguales 38

4.2.3. Intervención de la negociación colectiva 39

4.2.4. Falta de delimitación jurídica 39

4.3. Prevención de riesgos 40

4.4. Medios digitales y facultades de control empresarial 41

4.4.1 El derecho a la intimidad y los límites del control empresarial 41

4.4.2 El control mediante herramientas tecnológicas y su impacto en la privacidad 42

4.4.3. Doctrina actual sobre la monitorización digital y control empresarial 42

4.5. Derecho a la desconexión digital 43

4.5.1. Alcance del derecho a la desconexión digital 43
4.5.2. Desafíos de igualdad y regulación en la desconexión digital 45
5. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 45
5.1. La negociación colectiva como instrumento de regulación complementaria 46
5.2. Jurisprudencia en la negociación colectiva 46
CAPÍTULO IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRINCIPIO DE IGUALDAD 49
1. INTRODUCCIÓN 49
2. INTERACCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN 51
2.1 Convenios colectivos vs. acuerdos individuales 51
2.2. Convenios colectivos vs. políticas generales de la empresa 53
2.3. Acuerdos individuales vs. políticas generales de la empresa 55
2.4. Comparativa entre acuerdos individuales distintos 56
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES 57
1. INTRODUCCIÓN 57
2. LA DOBLE DIMENSIÓN DEL ART. 14 CE 58
3. EL JUICIO DE IGUALDAD EN LA DIFERENTE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO 59
4. LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 28 DE JUNIO DE 2024 61
5. CONCLUSIONES Y SÍNTESIS DEL ESTUDIO REALIZADO 62
BIBLIOGRAFÍA 65
1. NORMATIVA 65
2. JURISPRUDENCIA 67
3. OBRAS DOCTRINALES 69
4. RECURSOS DE INTERNET 70
5. DOCUMENTOS TÉCNICOS 72

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

ed.: edición

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET: Estatuto de los Trabajadores

GDPR: Reglamento General de Protección de Datos

Id.: *ídem*

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

LOPDGDD: Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

LPRL: Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Núm.: número

Vol.: volumen

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Op. cit.: *opus citatum*

p.: página

pp.: páginas

TC: Tribunal Constitucional

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea

Vid.: *vitis*

CAPÍTULO I. ANTECENTES Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha dejado de ser una excepción para convertirse en una realidad permanente en el paisaje laboral contemporáneo. Sin embargo, su consolidación como modalidad profesional no ha venido acompañada de certezas jurídicas absolutas. La rápida implantación del trabajo a distancia, impulsada por circunstancias extraordinarias, ha evidenciado las tensiones que genera dentro del marco normativo actual, especialmente cuando se trata de equilibrar la autonomía individual, la negociación colectiva y el principio de igualdad en el entorno empresarial.

Este trabajo nace de una inquietud concreta: ¿puede una relación laboral basada en un acuerdo individual garantizar, por sí sola, la protección de los derechos del trabajador a distancia? ¿Y qué ocurre cuando ese acuerdo convive o entra en conflicto con políticas generales de empresa o convenios colectivos? En otras palabras, ¿quién regula el teletrabajo: la empresa, el trabajador, el convenio... o todos a la vez?

Frente a la tendencia a entender el teletrabajo únicamente desde la óptica de la flexibilidad o la conciliación, este estudio propone un enfoque jurídico más profundo y estructural. La Ley 10/2021, de trabajo a distancia, es aquí el punto de partida para examinar el entramado normativo que se construye en torno a esta figura, analizando sus límites, sus vacíos y, sobre todo, sus consecuencias prácticas cuando se enfrenta a realidades laborales dispares.

El principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, actúa como hilo conductor del análisis. Lejos de limitarse a una proclamación formal, se convierte en el criterio a partir del cual evaluamos si la regulación actual del teletrabajo es verdaderamente justa, especialmente en un contexto donde las diferencias entre trabajadores remotos y presenciales, o incluso entre teletrabajadores dentro de una misma empresa, pueden ser significativas.

Así, este trabajo busca aportar claridad a una cuestión jurídica de creciente relevancia: cómo articular eficazmente los distintos niveles de regulación del teletrabajo sin renunciar a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

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-CERVERA[1], 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 (en adelante, ET) no se define y sólo encontramos la referencia del trabajo a domicilio[2]; ¿es lo mismo? ¿Cabe una tercera modalidad llamada trabajo a distancia o todo se corresponde con un único supuesto con diferentes acepciones sinónimas[3]?

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

---

[1] LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., MATORRAS, A. y SANCHEZ-CERVERA, J. M., *Relaciones laborales colectivas*, 4ª ed., Aranzadi, Madrid, 2024, p. 230.
[2] Vid. art. 13 LET.
[3] ÁLVAREZ 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.
[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*, Revista española de derecho del trabajo, 2022, n.º 255, p. 103-129.

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 manuales[6].

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 o incluso el marginal con tendencia a trabajos mal pagados, ocasionales y próximos a la economía sumergida[8]. 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

[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 lutier 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.
[8] GARCÍA PIÑEIRO, N., op. cit., p. 106, con cita de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

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…

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 obra[9].

[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

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 gravedad[10].

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 Nilles[12] 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].

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 inversa[14].

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

---

[10] Vid. https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana

[11] SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., GARCÍA PIÑEIRO, N. y CRISTÓBAL RONCERO, R., 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] OVIEDO VEGA, A. y VÁSQUEZ FLORES, N., *El teletrabajo: una estrategia de motivación*, Revista Nacional de Administración, 1969.

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

de familia[15]; 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 telecomunicaciones[16]. 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 laboral[18].

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.

La velocidad y el vértigo con que se suceden los cambios, avances normalmente, no afecta sólo a los medios productivos[19] 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].

---

[15] BARONA BETANCOURT, R., *El teletrabajo como un modelo de organización laboral.* Revista Médico Legal, pp. 16-23. Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación, 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, Y., GARCÍA PIÑEIRO, N. y CRISTÓBAL RONCERO, R., op. cit, p. 113.

[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, p. 7.

[20] BAUMAN, Z., *Modernidad líquida,* Editorial Fondo de Cultura Económica, México DF, 2004.

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 fundamentales; se advierten también como amenazas de discriminación y segregación por los oligopolios tecnológicos[23].

La influencia en el mercado laboral es indudable y junto a los riesgos de polarización entre trabajo tecnológico y no tecnológico[24] 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 Europea[25].

---

[21] PRIETO SANTANA, M. D., *Zygmunt Bauman y la modernidad líquida en la era de la ciencia, la descreencia y la tecnología.* Fronteras CTR, 2022.
[22] BAUMAN, Z., *Miedo líquido: La sociedad contemporánea y sus temores.* Barcelona, 2007.
[23] Vid. COOPER, M.N., *Inequality in the digital society: why the digital divide deserves all the attention it gets*, Cardozo Arts & Ent. Law Journal, 2002, vol. 20, núm. 1.
[24] Vid. CABEZA PEREIRO, J., *La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo,* Revista andaluza de trabajo y bienestar social núm. 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.

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 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 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

[26] OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Ginebra, 2019, pp. 9-10.
[27] OIT, *Convenio sobre el trabajo a domicilio,* 1996, núm. 177.

del centro de trabajo deben contar con las mismas condiciones laborales y los mismos derechos que los empleados presenciales.

En esencia, el Convenio núm. 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 teletrabajo[29].

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.

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 privada[30].

---

[28] Este acuerdo fue suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), 2002.
[29] Id., en este acuerdo se reconoce el potencial del teletrabajo para flexibilizar el mercado laboral europeo, pero también los riesgos que podía implicar para los derechos de los trabajadores.
[30] Tribunal Constitucional de España. (2021). Sentencia 160/2021, de 4 de octubre. Boletín Oficial del Estado (BOE). [versión electrónica - base de datos del TC de España. Ref. ECLI:ES:TC:2021:160].

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 ET**[31] fue reformado en 2012, en parte inspirado por los principios de estos marcos internacionales[32].

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.

El art. 13 ET 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

[31] Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7 de julio de 2012).
[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*".
[33] Asociación Española de la Banca. XXIII Convenio Colectivo de Banca. Boletín Oficial del Estado, núm. 144, 15 de junio de 2016.

organizaciones sindicales, desempeñó un papel esencial en la preparación del sector financiero para adoptar esta modalidad[34].

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 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 digital[37].
- 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

[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, XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química. BOE, núm. 191, 8 de agosto de 2018.

[36] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

[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] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

se realice el trabajo; desafío difícil ya que el empleador tiene un control limitado sobre el entorno doméstico del trabajador[39].

- 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 privacidad[41].

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

[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] 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 (DOUE 4 de mayo de 2016).

[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.

[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 (BOE 14 de marzo de 2020).

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 (en adelante, ERTE), que se convirtieron en una herramienta esencial para la supervivencia del tejido empresarial y la protección del empleo[44].

Los ERTE por fuerza mayor fueron reforzados en su regulación por el **Real Decreto-ley 8/2020,** de 17 de marzo, como 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.

---

[43] Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, septiembre 2021, p. 2.
[44] ALUJAS RUÍZ, J., *Efectos del COVID-19 sobre el empleo en España: análisis de las consecuencias de la pandemia*, Revista de Estudios Empresariales, 2021, p. 5.
[45] Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), *Informe sobre el seguimiento de las medidas adoptadas por el covid-19 y otras actuaciones con incidencia en la gestión del servicio público de empleo estatal,* 2020-2022.

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.

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.

Así llegamos al 9 de julio de 2021, fecha en que se promulga esta ley, específica y primera en regular de forma global la institución del teletrabajo publicada en el BOE del sía siguiente.

La ley 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

[46] VALENZUELA-GARCÍA, H., *Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española,* Revista Andaluza de Antropología, 2020, pp. 14-36.
[47] Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020).
[48] Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).
[49] La ley exige un acuerdo formal entre empleador y trabajador, que defina claramente las condiciones de trabajo y los recursos tecnológicos necesarios.

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:

- ✓ Voluntariedad y Reversibilidad.
- ✓ Forma escrita.
- ✓ Compensación de gastos.
- ✓ Desconexión digital.
- ✓ Seguridad y salud laboral.
- ✓ Igualdad de trato y derechos.

CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO ESPAÑOL

1. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO

Según hemos reflejado en el capítulo anterior, el teletrabajo, potenciado como respuesta de emergencia frente a la crisis sanitaria global, se ha consolidado como una modalidad laboral con peso creciente en las dinámicas económicas y sociales de nuestro país.

La pandemia no solo alteró la vida cotidiana, sino que transformó para siempre el modo en que entendemos el trabajo. En este sentido, esta modalidad pasó de ser un privilegio reservado a sectores específicos a convertirse en el fundamento clave de la actividad laboral en un contexto marcado por confinamientos y distanciamiento social.

Según el Instituto Nacional de Estadística[50], antes de 2020 solo el 4,8% de los ocupados trabajaban desde casa regularmente, una cifra que se disparó al 10,8% en el primer año de la pandemia, marcando un cambio sin precedentes en el mercado laboral español. Este salto, aunque inicialmente motivado por las restricciones sanitarias, abrió paso a una transformación estructural que continúa redefiniendo las relaciones laborales y sociales.

Desde 2020, el Banco de España evidenció, a través de una encuesta, que el 80% de las empresas consideraban el trabajo remoto como una herramienta clave para enfrentar la

[50] Instituto Nacional de Estadística (INE), *La evolución del "teletrabajo" en España, en gráficos,* 2022.

crisis[51] derivada de la pandemia. Asimismo, en su Informe Anual 2019[52], destacó un aumento de productividad de aproximadamente un 5% en aquellas compañías que implementaron el teletrabajo, con especial impacto en sectores como la tecnología, la educación y los servicios financieros.

Estos datos reflejan que la consolidación del trabajo a distancia no se limita solo a ser una respuesta a las circunstancias o una cuestión de necesidad, sino también de oportunidad[53].

No obstante, su implementación ha traído consigo una serie de desafíos:

- ✓ El teletrabajo ha puesto de manifiesto desigualdades preexistentes, como la brecha digital, que afecta de manera desproporcionada a trabajadores con menores recursos tecnológicos.
- ✓ Además, ha planteado interrogantes sobre la responsabilidad empresarial, la necesidad de garantizar condiciones de trabajo dignas y proteger al empleado[54].

En este escenario, surge la Ley 10/2021, de 9 de julio, como una pieza fundamental para la configuración del teletrabajo en España. Esta normativa, pionera en su ámbito, además de regular la práctica del trabajo a distancia, reconoce y protege los derechos de quienes desempeñan sus funciones bajo esta modalidad.

Tal como destaca RODRIGUEZ ESCANCIANO, el trabajo remoto constituye una modalidad de producción empresarial descentralizada que, si bien proclama la igualdad de derechos laborales y sociales de los trabajadores a distancia, evidencia un reiterado incumplimiento de algunas obligaciones empresariales. Además, destaca los problemas

[51] Banco de España, *Encuesta empresarial sobre el impacto de la crisis del Covid-19,* recuadro 1, *Escenarios macroeconómicos de referencia para la economía española tras el Covid-19,* Artículos Analíticos, Boletín Económico, 2020.
[52] Banco de España, *Cambios en el modelo empresarial generados por el COVID-19: el teletrabajo,* recuadro 5.3, Informe Anual 2019.
[53] Vienen a refrendar las conclusiones visionarias de Nilles respecto de su telecomuting, como vimos en el capítulo anterior.
[54] Este aspecto ya ha sido objeto de atención por parte del Tribunal Supremo. Vid. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 565/2023, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023 [versión electrónica - base de datos del TS de España. Ref. ECLI:ES:TS:2023:3765]. Fecha de la última consulta: [25 de marzo de 2025], establece que los fallos de conexión o cortes eléctricos ajenos a la voluntad del trabajador deben computarse como tiempo de trabajo efectivo, priorizando sus derechos ante circunstancias técnicas fuera de su control.

derivados de una técnica legislativa deficiente, en la que las sucesivas prórrogas del teletrabajo impuestas por el Gobierno generan un marco de inseguridad jurídica notable[55].

Este último aspecto hace plantearnos diferentes cuestiones; por ejemplo:

¿cómo se materializa el principio de igualdad en un contexto donde las circunstancias de cada trabajador pueden ser tan distintas? La ley reconoce que el teletrabajo debe ser fruto de un acuerdo individual entre la empresa y el empleado, lo que permite una adaptación específica a las necesidades de cada parte. Sin embargo, esto también plantea inquietudes sobre cómo garantizar que estos acuerdos sean equitativos y no discriminatorios.

Por otra parte, ¿Qué sucede cuando las condiciones laborales de un trabajador dependen exclusivamente de su capacidad de negociación? ¿Cómo se asegura que todos, independientemente de su situación personal o profesional, puedan disfrutar de los mismos derechos y garantías?

En este contexto de acuerdos individuales que parece primar a la autonomía de la voluntad individual, ¿qué papel se le otorga a la autonomía colectiva?; ¿Cómo puede limitar a un empresario cuando sin acuerdo individual no se le puede forzar al teletrabajo?

Y ¿qué incidencia presenta el principio de igualdad en ese entramado de acuerdos privados, políticas de empresas o convenios que parece van a configurar el régimen normativo del teletrabajo?

No caben respuestas sin un análisis detallado de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia a lo que dedicamos este capítulo, en el que abordamos los aspectos programáticos de su configuración global, y en el siguiente, donde descenderemos al estudio concreto de los contenidos de la norma.

2. LA LEY 10/2021, PRIMERA APROXIMACIÓN TELEOLÓGICA A SU REGULACIÓN

A partir de una serie de características y principios fundamentales, la norma parece buscar garantizar la igualdad, la equidad y la sostenibilidad del teletrabajo como modalidad laboral; pero, a pesar de la claridad con la que se exponen algunos de estos principios,

[55] Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía "de bajo contacto"*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 233, Sección Estudios, Aranzadi, julio 2020.

existen áreas configuradoras cuyo alcance no está del todo definido, lo que deja margen para interpretaciones diversas y posibles conflictos en su aplicación práctica.

La ley 10/2021, como indicamos anteriormente, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado el 10 de julio de 2021 y entró en vigor al día siguiente, consolidando la regulación que previamente se había establecido en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre[56].

La promulgación de esta ley, tal y como se ha explicado anteriormente, encuentra su justificación en la necesidad de adaptar el marco jurídico laboral a las transformaciones aceleradas que experimentó el mercado de trabajo en los últimos años pues la normativa laboral vigente hasta entonces, diseñada para un mercado laboral tradicional y presencial, no contemplaba las particularidades del teletrabajo, lo que generó incertidumbres legales y vacíos que debían resolverse.

En este contexto, la Ley 10/2021 buscaba anticiparse a las tendencias a largo plazo en la organización del trabajo; y, por tanto, no se limitó a regular el teletrabajo como una solución temporal, sino que lo reconoció como una modalidad con vocación de permanencia[57], trazando los principios estratégicos que buscan asegurar una adaptación efectiva a las particularidades de esta modalidad laboral.

La exposición de motivos se enfoca en cómo el teletrabajo, apoyado en las tecnologías de la información y la comunicación, transforma la forma en que se organiza el trabajo, aportando flexibilidad y permitiendo a los trabajadores gestionar su tiempo de manera más efectiva.

Este modelo, además, facilita la conciliación de la vida personal y profesional, atendiendo a las demandas del mercado laboral y recoge la capacidad para fomentar la inclusión laboral, abriendo nuevas oportunidades a colectivos que históricamente han enfrentado

[56] Se trata de una norma que, por una parte, apuesta por la voluntariedad de este modelo de organización laboral, situando a España en la vanguardia del marco europeo en la regulación del trabajo a distancia. Vid. MERINO SAN ROMÁN, J. C., *Trabajo a distancia y teletrabajo, regulación y pronunciamientos recientes en el sector privado*, en Oportunidades en el mundo empresarial pos-pandemia: un análisis multidisciplinar, Editorial Aranzadi, S.A.U., 1.ª ed., 2023, ISBN 978-84-1163-300-0, BIB\2023\2522.

[57] Su exposición de motivos se entiende como una guía imprescindible para comprender los fundamentos y objetivos de esta normativa.

mayores dificultades para acceder al empleo, como personas con discapacidad o quienes asumen importantes responsabilidades familiares[58].

Y como tercera referencia, la exposición de motivos resalta la necesidad de proteger el tiempo de descanso y la intimidad del trabajador, elementos que pueden verse comprometidos en un modelo de trabajo que, por su propia naturaleza, tiende a difuminar las fronteras entre los espacios laboral y personal.

Así, a partir de estas referencias teleológicas la ley busca sentar las bases para una cultura de trabajo sostenible, que priorice tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia organizativa, sin despreciarlas tampoco como reseñas interpretativas relevantes para delimitar el alcance y contenido de sus preceptos.

3. PRINCIPIOS CONFIGURADORES

La Ley 10/2021 articula un conjunto de principios configuradores que reflejan los valores que pretende consolidar en el marco del trabajo a distancia. Estos principios no se limitan a ofrecer soluciones técnicas o normativas; sino que son, en esencia, los pilares sobre los que se construye un modelo laboral más justo, inclusivo y adaptado a las necesidades del siglo XXI.

Uno de los principios clave es el de **voluntariedad**, que asegura que el trabajo a distancia sea fruto de una decisión consensuada entre el trabajador y el empleador. Este principio establece que la modalidad no puede ser impuesta de manera unilateral, y que su aceptación debe formalizarse mediante un acuerdo escrito en el que se detallen los términos y condiciones de la relación laboral. Este enfoque tiene como objetivo proteger la libertad de elección de ambas partes y evitar que el teletrabajo se utilice como una herramienta coercitiva o discriminatoria.

El **principio de reversibilidad** complementa el de voluntariedad, permitiendo que cualquiera de las partes pueda solicitar volver al trabajo presencial si las circunstancias personales o empresariales así lo requieren. Este carácter reversible confiere flexibilidad al teletrabajo, adaptándose a las necesidades cambiantes de los trabajadores y las

[58] En este sentido, apunta PÉREZ CAMPOS, A. I., *"Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa",* Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 133, p. 53, 2017, que determinadas medidas de conciliación como la reducción de jornada o la excedencia por motivos familiares cabe entenderlas como desarrollo legal del precepto constitucional. Asimismo, afirma que la protección de la familia desde un punto de vista social implica reconocer el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

organizaciones. Aunque la ley no establece un procedimiento único para ejercer este derecho, exige que las condiciones de reversibilidad se acuerden previamente y queden plasmadas en el contrato. De este modo, se refuerza la idea de que el teletrabajo no puede consolidarse como una condición laboral definitiva ni impuesta.

Junto a estos principios, la ley exige que esta modalidad se recoja mediante un **acuerdo por escrito** donde se detallen todos los 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.

La **compensación de gastos** es otro de los principios fundamentales de la ley, que establece la obligación de las empresas de sufragar los costes asociados al trabajo a distancia. Esto incluye el suministro de equipos tecnológicos, la conexión a internet y otros gastos relacionados con el desempeño de las funciones laborales desde el hogar. Aunque la ley exige que estos gastos se acuerden y compensen explícitamente en el contrato, no define con precisión qué costes deben ser cubiertos ni en qué medida, lo que ha dado lugar a interpretaciones variadas y, en algunos casos, a disputas legales.

En este sentido, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de junio de 2024, Sentencia 62/2024[59], declaró nulo el sistema de una empresa que pretendía compensar los gastos del teletrabajo ofreciendo dos días de libre disposición en lugar de una compensación económica, enfatizando la obligatoriedad de compensar dichos gastos conforme a la ley.

El **derecho a la desconexión digital** se configura como uno de los principios más innovadores de la Ley al buscar respuestas a un desafío que ha ganado relevancia con la expansión del teletrabajo: la hiperconectividad. Este derecho tiene como finalidad garantizar el respeto al tiempo de descanso y la intimidad personal y familiar del trabajador, delimitando de manera clara los límites entre la vida laboral y personal, que a menudo se difuminan en este entorno laboral.

La ley establece que las empresas deben adoptar políticas internas que regulen el uso de herramientas tecnológicas, garantizando que los trabajadores no estén obligados a responder mensajes, correos electrónicos o llamadas fuera de su jornada laboral. El

[59] Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 62/2024, de 3 de junio de 2024, demanda presentada por la Federación de Servicios de CCOO contra DXC Technology Spain, referente a la compensación de gastos del teletrabajo [versión electrónica - base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2024:62]. Fecha de la última consulta: [25 de marzo de 2025].

objetivo de esta obligación es proteger al empleado frente a la carga mental y emocional que puede generar la disponibilidad constante.

El derecho a la desconexión digital ha sido también objeto de atención judicial enfatizando en la importancia de su aplicación práctica. Por ejemplo, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022, núm. 44/2023[60] destacó que no basta con incluir este derecho en los convenios colectivos, sino que es imprescindible implementarlo mediante protocolos claros y efectivos[61].

La **seguridad y salud laboral** es también un principio esencial en la normativa sobre trabajo a distancia. La ley establece la obligación del empleador de evaluar los riesgos derivados del teletrabajo, incluso cuando la prestación de servicios se realiza en el domicilio del trabajador. Aunque esta disposición presenta desafíos logísticos y plantea cuestiones relacionadas con la privacidad del espacio doméstico, refleja la importancia de garantizar que el entorno de trabajo remoto cumpla con unos estándares mínimos de seguridad, salud y ergonomía. Esta evaluación debe tener un enfoque preventivo y adaptado, considerando las particularidades del trabajo a distancia y su impacto sobre el bienestar físico y mental del trabajador.

Por último, el principio de **igualdad de trato y de derechos** se erige como un eje transversal en toda la regulación. La ley garantiza que los teletrabajadores disfruten de las mismas condiciones laborales que sus colegas presenciales, en aspectos como la remuneración, la estabilidad en el empleo, la formación, y las oportunidades de promoción profesional. Este principio busca evitar que el trabajo a distancia sea percibido como una forma de empleo de segunda categoría, reforzando su legitimidad y viabilidad como una opción organizativa moderna, basada en la equidad y la no discriminación.

[60] Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2023, relativa al derecho a la desconexión digital y la capacidad empresarial de establecer políticas internas en su aplicación [versión electrónica - base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2023:22]. Fecha de la última consulta: [26 de marzo de 2025].

[61] En este caso, la empresa fue sancionada por no garantizar un sistema que impidiera que los empleados recibieran correos electrónicos relacionados con tareas laborales fuera del horario establecido. Esta resolución reforzó la idea de que el derecho a la desconexión debe ser más que una formalidad, convirtiéndose en una práctica activa y regulada dentro de las organizaciones.

4. INTERROGANTES E INCERTIDUMBRES JURÍDICAS TRAS ESTA CONFIGURACIÓN PROGRAMÁTICA

La premisa que posiblemente más se haya repetido desde la promulgación de la ley es la voluntariedad intrínseca al teletrabajo; incluso, bajo posicionamientos ideológicos, exigiendo evitar cualquier tipo de imposición en la forma y en el fondo, tanto con para teletrabajar como para establecer condiciones.

Sin embargo, profundizando en nuestro trabajo y a lo largo del mismo, hemos visto que más allá de esa indudable necesidad de salvaguardar el principio de libre aceptación, esa declaración, sin más, puede tener muchas otras repercusiones.

El hecho de afirmar tranquilamente que se requiere de un acuerdo expreso con el trabajador parece algo obvio y pacífico. Sin embargo, ahora no lo tenemos tan claro ¿qué significa exactamente que el teletrabajo deba regularse mediante pacto individual? Este mandato, aunque aparentemente sencillo, deja abiertas muchas cuestiones prácticas y conceptuales.

Por de pronto, ¿la voluntariedad es bidireccional o cabe la negativa infundada del empresario basada en su autonomía individual?; o, al contrario, ¿debe existir algún impedimento organizativo/productivo frente a una petición individual de teletrabajo? En definitiva, ¿cabe bajo este principio que el empresario vede la posibilidad del trabajo a distancia en su empresa?

Otra duda evidente surge al comparar los acuerdos individuales dentro de una misma empresa. ¿Hasta qué punto estos contratos pueden diferir entre sí sin comprometer el principio de igualdad? Imaginemos un escenario en el que dos trabajadores que desempeñan funciones similares acuerdan condiciones distintas para el teletrabajo, ya sea en términos de compensación de gastos o de flexibilidad horaria. ¿Es legítima esta disparidad si ambos acuerdos son fruto de una negociación libre? ¿O podría considerarse que esta situación vulnera el principio de igualdad al generar un trato desigual dentro de la misma organización?

A este primer nivel de análisis se suma otro relacionado con la interacción entre los pactos individuales y los convenios colectivos. La ley no delimita con precisión cómo deben articularse ambas fuentes en caso de conflicto. ¿Es posible que un pacto individual modifique o contradiga las disposiciones de un convenio colectivo? Supongamos que un

convenio establece una compensación fija por los gastos de teletrabajo, pero un trabajador, gracias a su capacidad de negociación, acuerda condiciones más beneficiosas. ¿Debe prevalecer este acuerdo individual sobre las normas colectivas, o estaría limitado por ellas?

Y, a la inversa, ¿puede el convenio colectivo sustraer al empresario su capacidad organizativa y de decisión para imponerle un concreto régimen de teletrabajo? Esta última cuestión afecta directamente a la relación entre trabajadores y empleadores al tiempo que plantea dilemas sobre el papel del convenio colectivo como herramienta para equilibrar el poder de negociación.

A su vez, podríamos hablar también de una tercera dimensión: el papel de las políticas generales de la empresa en la regulación del teletrabajo. La ley no aclara si estas políticas pueden establecer límites o condiciones que prevalezcan sobre los pactos individuales. Pensemos en una empresa que establece, mediante una política interna, que el teletrabajo solo puede realizarse ciertos días a la semana o que los empleados deben utilizar equipos específicos proporcionados por la organización. ¿Deben estas políticas aplicarse de forma generalizada, incluso si contradicen lo pactado en acuerdos individuales previos?; o, por el contrario, ¿puede el trabajador ampararse en su pacto individual para solicitar condiciones diferentes?

Y a posteriori, ¿puede un pacto posterior contradecir esas políticas generales o si lo hace extiende el derecho o beneficio a todos los empleados?

Estas dudas ponen sobre la mesa la tensión entre la autonomía empresarial para organizar sus recursos y la libertad de las partes para negociar sus propias condiciones de teletrabajo. Si las políticas generales prevalecen, ¿se estaría desvirtuando el principio de voluntariedad que fundamenta el teletrabajo? Pero si se permite que los pactos individuales superen las políticas internas, ¿no se corre el riesgo de generar un entorno laboral desigual e impredecible?

Estas cuestiones plantean un entorno complejo y revelan la necesidad de un análisis más profundo. La interacción entre los pactos individuales, los convenios colectivos y las políticas generales de las empresas define el marco normativo del teletrabajo e influye directamente en su eficacia y equidad en la práctica.

La falta de delimitación clara en la Ley 10/2021 abre un espacio para reflexionar sobre cómo se puede garantizar que el teletrabajo sea una opción viable, justa y coherente dentro del sistema laboral español pero su caracterización ya nos muestra un panorama complejo lleno de aspectos pendientes.

Este trabajo, por tanto, busca iluminar o esbozar posibles soluciones en esas zonas grises que atisbamos, cuestionando no solo cómo se aplican estas disposiciones en la actualidad, sino también cómo deberían evolucionar para responder a las demandas de un mercado laboral en constante cambio.

Procedemos a ello en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS SUSTANTIVO DE LA LEY 10/2021

1. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO

La Ley 10/2021, de 9 de julio, define el trabajo a distancia en su artículo 2, estableciendo claramente su distinción con otras modalidades laborales. Según la norma:

> *"Se entiende por trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular".*

Este concepto permite diferenciar el trabajo a distancia de otras modalidades, regulando sus características específicas dentro del marco jurídico laboral español:

- ✓ **Trabajo presencial**, que se lleva a cabo en el centro de trabajo de la empresa con la presencia física del trabajador en sus instalaciones.
- ✓ **Trabajo a distancia**, en el que el empleado realiza su actividad laboral desde un lugar diferente al centro de trabajo, como su domicilio u otro espacio elegido, sin que sea imprescindible el uso de herramientas tecnológicas específicas.
- ✓ **Teletrabajo**, una modalidad de trabajo a distancia que exige el uso predominante de medios digitales y tecnológicos para el desempeño de las funciones laborales.

La Ley 10/2021 establece que el trabajo a distancia solo se considera como tal cuando se realice con carácter regular. Para ello, el artículo 1.1 determina que:

"Se considerará regular el trabajo a distancia cuando en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, se preste bajo esta modalidad".

En este sentido, no se considera el trabajo a distancia ocasional, aquel que se realiza de manera puntual o en situaciones excepcionales, sino que debe tener un carácter continuo y representar al menos un 30% de la jornada laboral en un trimestre[62].

2. PREÁMBULO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS LEY 10/2021

La Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 reconoce que el trabajo a distancia es una realidad consolidada, pero que hasta ahora no se había abordado con la seriedad normativa que merecía; y, en ausencia de una regulación clara, la implantación del teletrabajo quedaba a merced de decisiones improvisadas, generando desigualdades entre quienes tenían acceso a herramientas adecuadas y quienes no. En este sentido, la ley busca estructurar un marco normativo que garantice la viabilidad del teletrabajo y evite cualquier tipo de abuso o discriminación, como ya hemos visto en el capítulo anterior.

Uno de los aspectos fundamentales que destaca la Exposición de Motivos es el impacto del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, suscrito por los principales interlocutores sociales de la Unión Europea. En otras palabras, ya en el ámbito comunitario existía una base reguladora que España no había incorporado de manera efectiva a su ordenamiento. Además, el documento también menciona la importancia de la OIT en la conceptualización del trabajo a domicilio, que puede considerarse una de las primeras formas de trabajo a distancia.

Dentro del contexto nacional, la regulación del trabajo a distancia sí que se consideraba más insuficiente. El artículo 13 ET no establecía garantías sobre determinados aspectos claves como la compensación de gastos, o la reversibilidad de la decisión. Además, no se adaptaba a las nuevas formas de organización del trabajo ni a la evolución tecnológica, dejando muchos vacíos legales que generaban inseguridad tanto en empleados como en empleadores.

[62] En la práctica ello ha provocado que muchas compañías establezcan una política restrictiva para no superar el límite del 30% y evitar la aplicación de la norma, lo que nos debería hacernos cuestionar tanto el sentido de esta limitación como la justificación de imponer un régimen diferente con condiciones notablemente inferiores en el teletrabajo ocasional.

Otro punto relevante que aborda la Exposición de Motivos es el papel del trabajo a distancia en la lucha contra la despoblación rural. En un país como España, donde el fenómeno de la "España vaciada" ha sido una preocupación creciente, se reconoce que el teletrabajo puede ser una herramienta útil para fijar población en zonas rurales. La Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico[63] ya había señalado en 2019 la importancia de fomentar modalidades laborales que permitieran trabajar sin necesidad de desplazarse diariamente a los grandes núcleos urbanos. La Ley 10/2021 recoge esta idea y busca potenciar el teletrabajo como una vía para redistribuir la actividad económica y laboral en el territorio.

El texto también hace referencia a la brecha de género en el acceso al teletrabajo. La crisis sanitaria evidenció que, sin una regulación adecuada, el teletrabajo podía traer consigo desigualdades, especialmente en lo que respecta a la carga de cuidados en el hogar. Según datos de Eurofound en su informe *Living, working and COVID-19* (2020), el 29% de las mujeres que teletrabajaban durante la pandemia declararon haber asumido una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados en comparación con el 16% de los hombres[64].

En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, establece en su artículo 9 que los Estados miembros deben garantizar que "los trabajadores con hijos de hasta una determinada edad y los cuidadores puedan solicitar fórmulas de trabajo flexible para adaptarse a sus responsabilidades familiares"[65].

Asimismo, la OIT, en 2021 subraya que sin medidas regulatorias que establezcan un equilibrio en el reparto de responsabilidades, el teletrabajo puede acentuar la segmentación laboral y la doble carga sobre las mujeres[66]. Por ello, la disparidad o restricción en el teletrabajo puede ser fuente de discriminación indirecta por afectar

[63] Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2019.
[64] Eurofound, *Living, working and COVID-19*, 2020.
[65] Vid. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DOUE L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93. Ref. DOUE-L-2019-81171.
[66] OIT, *El futuro del trabajo y la equidad de género*, 2021.

generalmente al colectivo femenino, tradicionalmente responsable de las obligaciones familiares[67].

Junto a ello, la implantación del teletrabajo ha generado nuevos riesgos laborales que deben ser abordados con medidas específicas. Entre ellos el tecnoestrés, la hiperconectividad, la falta de límites entre la vida personal y profesional y la desvinculación con el entorno laboral, factores que pueden derivar en consecuencias psicológicas y emocionales de gran impacto.

El tecnoestrés se ha convertido en una de las principales amenazas en entornos laborales digitalizados. Se trata de un fenómeno derivado del uso constante de tecnologías que provoca ansiedad, fatiga mental y agotamiento[68]. La sensación de estar permanentemente conectado, la necesidad de responder a mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral y la exigencia de adaptarse a herramientas tecnológicas en constante cambio pueden generar una presión psicológica significativa sobre los trabajadores. Por ello, sin un marco regulador adecuado, el teletrabajo puede desembocar en un entorno de carga mental excesiva, en el que las personas sienten que deben estar disponibles en todo momento, lo que a su vez impacta en su rendimiento y salud emocional.

Y la hiperconectividad, es el fenómeno derivado de la digitalización que provoca la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. El acceso constante a dispositivos electrónicos, la proliferación de reuniones virtuales y la dependencia de plataformas de mensajería han generado una cultura laboral en la que la disponibilidad permanente se percibe como un requisito, lo que dificulta la desconexión real.

Según un informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el 68% de los trabajadores en España afirmó haber experimentado dificultades para desconectar del trabajo durante la pandemia, lo que ha llevado a un aumento del estrés

[67] La Directiva 2006/54/CE de la UE y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en España, entienden que existe discriminación indirecta ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra coloca en desventaja a un grupo en función del sexo, porque son las mujeres normalmente las que mayoritariamente se ven afectadas por esas situaciones como solicitar permisos familiares o medidas de conciliación; si, en la práctica, afectan más a las mujeres se consideran discriminatorias, aunque no lo sean de manera expresa.

[68] PEIRÓ, J.M. y TORDERA, N., *Impacto del teletrabajo en la salud mental y el tecnoestrés en España.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2021.

laboral y la fatiga digital[69]. La falta de regulación en este ámbito puede conducir a jornadas laborales prolongadas, interrupciones frecuentes del descanso y una mayor dificultad para conciliar la vida laboral y personal.

Frente a ello, la Directiva (UE) 2019/1158**,** relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, establece la necesidad de fomentar el derecho a la desconexión digital para evitar estas situaciones. Se reconoce que esta situación puede afectar negativamente la salud de los trabajadores, fomentando problemas como el agotamiento profesional "*burnout*" y la disminución de la productividad.

Otro de los riesgos identificados es la pérdida de límites entre la esfera personal y profesional. Tradicionalmente, el espacio físico del centro de trabajo funcionaba como una barrera natural que separaba la actividad laboral de la vida privada. Sin embargo, el teletrabajo elimina esta distinción, haciendo que el hogar se convierta en un espacio híbrido donde el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se entremezclan.

Esta falta de fronteras puede derivar en una sensación de disponibilidad constante, impidiendo que los trabajadores desconecten mentalmente de sus responsabilidades laborales. Además, en muchos casos, los espacios físicos dentro del hogar no están diseñados para el desempeño eficiente del trabajo, lo que añade una carga ergonómica y emocional adicional.

La desvinculación con el entorno laboral es otro de los efectos colaterales del teletrabajo que la Exposición de Motivos menciona de forma implícita. La ausencia de interacción presencial con compañeros y superiores puede generar una sensación de aislamiento, afectando tanto la integración del trabajador en la empresa como su bienestar emocional.

El contacto social en el lugar de trabajo no solo tiene una función operativa, sino que también desempeña un papel clave en la construcción de relaciones interpersonales y en la transmisión de la cultura organizativa. La falta de estos espacios de interacción puede provocar una disminución del sentido de pertenencia y un menor compromiso con la organización, lo que a su vez podría impactar en la rotación laboral y en la cohesión de los equipos de trabajo.

[69] INSST, *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2021-2022 - Año 2023,* Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

En definitiva, la Ley 10/2021 no solo regula el teletrabajo, sino que también busca humanizarlo. ¿De qué sirve la flexibilidad si no garantiza el bienestar de los trabajadores?; por el otro punto de vista ¿para qué sirve esa flexibilidad si deslocaliza, divide y pierde el sentido de empresa, vinculación, fidelidad, etc…?

La norma reconoce que trabajar desde casa no debe traducirse en jornadas interminables, en la sensación de estar siempre disponible o en la pérdida de la separación entre la vida personal y profesional. Por ello, establece la necesidad de acuerdos claros que delimiten tiempos de trabajo y descanso, evitando abusos y promoviendo un equilibrio real.

Pero, más allá de las normas, la clave está en la aplicación práctica de estas medidas y en la responsabilidad compartida entre empresas y trabajadores. Por eso, la ley también apuesta por la negociación colectiva, como veremos más adelante.

3. REGULACIÓN SUSTANTIVA DE LA LEY 10/2021

3.1. Ámbito subjetivo

Según el art.1 de la ley, esta regulación se aplica a aquellas relaciones laborales en las que el trabajo a distancia sea regular, entendiendo como tal aquella prestación de servicios que se realice de manera no presencial en al menos un 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Esto significa que aquellas modalidades en las que el trabajador ocasionalmente realiza sus funciones fuera del centro de trabajo, sin alcanzar dicho porcentaje, quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma.

Así, la ley establece ciertas excepciones. No se aplicará en su totalidad en los siguientes casos:

- ✓ **Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas**, cuyo régimen se regirá por su normativa específica.
- ✓ **Relaciones laborales de carácter especial**, como las de los deportistas profesionales, el servicio doméstico o los trabajadores de espectáculos públicos, salvo en los aspectos que se determinen específicamente en sus normativas.
- ✓ **Trabajo a distancia implantado como medida excepcional por la COVID-19**, el cual quedó regulado por el Real Decreto-ley 28/2020, sin perjuicio de su posterior adaptación a la normativa vigente.

En definitiva, el ámbito de aplicación de la ley busca proteger a los trabajadores que desempeñan su actividad en régimen de teletrabajo de manera habitual, refiriendo como

marco referencial el de la relación laboral ordinaria o común regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Principios fundamentales

Tal y como hemos comentado anteriormente, la Ley 10/2021 se articula sobre una serie de principios rectores que rigen la aplicación del teletrabajo y garantizan su desarrollo en condiciones justas y equitativas.

Estos principios, ya vistos en el capítulo anterior, son fundamentales para equilibrar la flexibilidad del trabajo a distancia con la protección de los derechos laborales y la seguridad jurídica de ambas partes:

- ✓ **Voluntariedad y reversibilidad:** elementos estructurales del régimen del trabajo a distancia que impiden cualquier imposición unilateral de esta modalidad, garantizando además la posibilidad de retorno al trabajo presencial según las circunstancias. La plasmación escrita de estos aspectos, exigida por la normativa, refuerza su valor como garantías de equilibrio y protección en la relación laboral.
- ✓ **Igualdad de derechos:** eje vertebrador, actúa como garantía frente a cualquier diferenciación injustificada entre quienes prestan servicios de forma presencial y quienes lo hacen a distancia.
- ✓ **Derecho a la desconexión digital:** pilar para proteger el bienestar en entornos altamente digitalizados. Su implementación es un reto pendiente de implementación real.
- ✓ **Protección de datos y privacidad:** las empresas deben garantizar la privacidad de los trabajadores y el tratamiento adecuado de sus datos personales; se prohíbe la instalación de software de vigilancia invasivo y se establecen límites a la monitorización de la actividad de los empleados. Cualquier sistema de control utilizado por la empresa debe ser proporcional y respetar los derechos fundamentales del trabajador, en conformidad con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales.
- ✓ **Compensación de gastos:** constituye una garantía económica esencial para el trabajador a distancia. que puede fijarse en el acuerdo individual o en la negociación colectiva. Sin embargo, la falta de concreción legal sobre el alcance de dicha compensación ha generado controversias prácticas, que la

jurisprudencia ha empezado a delimitar, reforzando el carácter imperativo de este derecho.

- ✓ **Seguridad y salud laboral:** implica trasladar la obligación preventiva del empleador al entorno remoto, con todas las complejidades que ello conlleva. Si bien la normativa reconoce la potestad de la Inspección de Trabajo para supervisar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud, su aplicación práctica requiere equilibrio entre la protección del bienestar del empleado y el respeto a su esfera privada, sin que ello desvirtúe la garantía de un entorno seguro y ergonómico.
- ✓ **Flexibilidad y control del tiempo de trabajo:** es uno de los mayores atractivos del teletrabajo es la flexibilidad horaria, que permite a los trabajadores gestionar su tiempo de forma más autónoma. No obstante, la ley establece que esta flexibilidad debe compatibilizarse con la necesidad de control por parte de la empresa.

4. PRINCIPALES RETOS DE LA REGULACIÓN

La regulación de la Ley 10/2021, plantea retos significativos en su aplicación práctica; retos derivados tanto de la propia complejidad de esta modalidad laboral como de la necesidad de garantizar un equilibrio efectivo entre la flexibilidad organizativa y la protección de los derechos laborales.

La norma establece una serie de garantías mínimas de carácter irrenunciable, que deben ser respetadas en todo momento, también en el ámbito de la negociación colectiva. En consecuencia, cualquier disposición que imponga condiciones menos favorables que las previstas legalmente será nula de pleno derecho, impidiendo que el trabajo a distancia se utilice como vía de precarización.

En este contexto, resulta especialmente relevante el principio de igualdad y no discriminación, que debe garantizarse plenamente para evitar que los trabajadores a distancia sean tratados en condiciones de desventaja frente a quienes desempeñan su labor de forma presencial.

Sin embargo, trasladar las garantías legales al terreno práctico no está exento de dificultades, y constituye uno de los principales desafíos actuales. A continuación, se presentan ámbitos que, aunque regulados, presentan zonas de incertidumbre, tensiones

interpretativas e incluso conflictos, que exigen una aplicación cuidadosa y adaptada a las realidades cambiantes del mundo del trabajo. La gestión de estos aspectos implica obligaciones jurídicas y decisiones estratégicas para las empresas.

4.1. Igualdad de trato y no discriminación

Uno de los retos más trascendentales que enfrenta la regulación del trabajo a distancia es garantizar el pleno cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Este principio, expresamente reconocido en el art. 4 de la Ley 10/2021, asegura que los trabajadores a distancia gocen de los mismos derechos que sus compañeros presenciales, salvo en aquellos aspectos que resulten estrictamente vinculados a la presencialidad.

En la práctica, sin embargo, asegurar esta equiparación plena plantea diversas dificultades, especialmente en relación con aspectos como la retribución, la estabilidad en el empleo, el acceso a la formación y promoción profesional, o la participación en la vida colectiva de la empresa. La ley refuerza este mandato de igualdad al exigir al empleador la adopción de medidas que impidan cualquier trato desfavorable derivado de la modalidad de trabajo adoptada, lo que incluye también la prohibición de discriminación por razón de género y la garantía de conciliación de la vida familiar y laboral (art. 4.3 Ley 10/2021).

No obstante, la traslación efectiva de estos principios al entorno del teletrabajo aún enfrenta zonas grises, especialmente en contextos donde la falta de visibilidad del trabajador a distancia puede limitar su acceso real a oportunidades de desarrollo o participación. Asimismo, la negociación colectiva puede introducir cláusulas que, si bien no son abiertamente discriminatorias, pueden generar tratamientos diferenciados difíciles de justificar objetivamente.

Por ello, este principio, que encuentra su fundamento en los artículos 14 y 17 ET, requiere una aplicación rigurosa y vigilante, que asegure que el trabajo a distancia no se convierta en una opción laboral de segunda categoría. Su relevancia e incidencia estructural son tales que será objeto de un desarrollo más amplio y específico en el capítulo siguiente, donde se analizarán sus efectos concretos y los instrumentos para garantizar su aplicación efectiva.

4.2. Provisión de medios y compensación de gastos

Uno de los principales desafíos prácticos de la regulación del trabajo a distancia radica en garantizar que el coste de esta modalidad no recaiga sobre el trabajador, respetando el principio de igualdad de trato y evitando desequilibrios contractuales. La Ley 10/2021 establece con claridad la obligación empresarial de asumir los costes asociados al trabajo a distancia y de dotar al trabajador de los medios necesarios para su desempeño, pero su falta de concreción en determinados aspectos ha dado lugar a interpretaciones divergentes, generando inseguridad jurídica y disparidades entre sectores.

4.2.1. Obligación de dotación de medios y mantenimiento

Los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 imponen al empleador la obligación de proporcionar al trabajador los medios, equipos y herramientas necesarios para la actividad a distancia, incluyendo su mantenimiento y actualización. Esta exigencia no se limita a dispositivos informáticos, sino que se extiende a condiciones ergonómicas adecuadas, como mobiliario adaptado que prevenga riesgos musculoesqueléticos, conforme a lo previsto en el art. 16.

La falta de provisión de estos medios puede traducirse, en la práctica, en desigualdad económica, especialmente si el trabajador debe asumir costes que, en un contexto presencial, serían sufragados por la empresa. Esta situación podría colisionar con lo dispuesto en el art. 17 ET sobre la prohibición de discriminación en condiciones laborales, incluida la retribución.

4.2.2. Compensación de gastos: vacíos legales y soluciones desiguales

El art. 12 establece que el trabajador no debe asumir costes derivados del teletrabajo, pero no especifica qué gastos deben compensarse ni en qué medida, dejando un amplio margen a la interpretación. En la práctica, surgen tres modelos de compensación:

- ✓ **Pago directo:** la empresa asume directamente el coste de internet o los equipos.
- ✓ **Compensación mensual fija**: se abona una cantidad estándar, aunque puede generar controversias si la cuantía no se ajusta a los gastos reales del trabajador.
- ✓ **Reembolso previo justificante:** requiere que el trabajador presente facturas, lo cual puede resultar gravoso.

La Sentencia de la Audiencia Nacional 144/2022, de 10 de noviembre, anuló cláusulas que pretendían eximir a la empresa de compensar gastos, considerando que vulneraban el

derecho legal a la compensación, y reforzó la necesidad de que toda modificación en el teletrabajo sea pactada con el trabajador[70]. Así, se establece la obligación empresarial de respetar la normativa vigente y proteger los derechos laborales en el marco del teletrabajo.

4.2.3. Intervención de la negociación colectiva

En ausencia de una cuantificación uniforme impuesta por la norma, la compensación económica por los gastos derivados del trabajo a distancia depende del sector de actividad o del poder de negociación de cada colectivo.

Este enfoque ha dado lugar a disparidades notables, como refleja la comparación entre distintos sectores:

- ✓ El **XXV Convenio Colectivo de Banca (2024–2026)**[71] establece un subsidio fijo de 60 € mensuales.
- ✓ El **III Convenio Estatal de Contact Center**[72] fija la compensación en 30 € mensuales.
- ✓ En sectores como consultoría y tecnologías de la información, no existe una regulación sectorial clara, quedando la compensación a criterio de cada empresa.

Estas diferencias, tanto en la cuantía como en el método de aplicación, generan inseguridad jurídica y pueden vulnerar el principio de igualdad de trato, especialmente cuando trabajadores que desarrollan funciones similares perciben compensaciones desiguales por razón exclusiva del convenio aplicable. Así, la flexibilidad negociadora se revela como un arma de doble filo, ya que refuerza la autonomía colectiva, pero también dificulta la garantía de derechos homogéneos, especialmente en sectores menos organizados sindicalmente.

4.2.4. Falta de delimitación jurídica

Este vacío normativo plantea interrogantes esenciales que evidencian la necesidad de una mayor precisión legislativa. En primer lugar, surge la cuestión de si debería establecerse una cuantía mínima obligatoria de compensación, que actúe como umbral de protección

[70] Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 144/2022, de 10 de noviembre de 2022 [versión electrónica - base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2022:144]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].
[71] XXV Convenio colectivo de banca (2024-2026). BOE, núm. 1, 1 de enero de 2025.
[72] III Convenio colectivo estatal del sector de contact center. BOE, núm. 13741.

y garantice la igualdad efectiva entre trabajadores, evitando que la disparidad negociadora derive en situaciones de discriminación económica encubierta.

Igualmente, se plantea si las políticas internas de las empresas pueden limitar o condicionar lo acordado en los convenios colectivos, especialmente cuando tales políticas introducen restricciones que pueden menoscabar los derechos económicos de los trabajadores a distancia. Por último, resulta especialmente problemático determinar cómo garantizar la equidad cuando los pactos individuales alcanzados con ciertos trabajadores rebajan la protección establecida colectivamente, generando desequilibrios dentro de la propia plantilla.

Estas cuestiones demuestran que la falta de regulación concreta no solo afecta a la compensación de gastos, sino que compromete la coherencia del marco normativo laboral, requiriendo una mayor delimitación jurídica para garantizar condiciones equitativas en el teletrabajo.

4.3. Prevención de riesgos

La aplicación efectiva del derecho a la seguridad y salud laboral en el contexto del teletrabajo constituye uno de los retos de la actual regulación. Aunque el art. 15 de la Ley 10/2021 reconoce expresamente este derecho, su traslación práctica al ámbito doméstico plantea importantes desafíos logísticos, legales y de equilibrio de derechos.

La normativa remite a la LPRL cuyo art. 14 establece el derecho del trabajador a un entorno seguro y saludable, aplicable plenamente al teletrabajo. No obstante, la peculiaridad radica en que la empresa debe evaluar los riesgos asociados a un entorno que no controla directamente: el domicilio del trabajador. Esto requiere identificar, valorar y minimizar riesgos sin vulnerar la inviolabilidad del domicilio ni la intimidad personal, principios de rango constitucional.

Para ello, el art. 16 LPRL exige la realización de evaluaciones de riesgos, pero en el caso del teletrabajo esta debe ajustarse a las particularidades del entorno remoto. En la práctica, la evaluación no puede realizarse unilateralmente, ni mediante inspecciones no consentidas. Como alternativa, se ha generalizado el uso de herramientas como cuestionarios, fotografías voluntarias del espacio de trabajo o visitas concertadas. Sin embargo, incluso estas fórmulas presentan limitaciones, dado que no siempre reflejan con precisión los riesgos existentes ni permiten adoptar medidas preventivas reales.

En este contexto, ha adquirido relevancia la figura de la autodeclaración del trabajador, mediante la cual el propio empleado informa sobre sus condiciones materiales y organizativas de trabajo, permitiendo a la empresa diseñar planes de prevención adaptados, sin vulnerar su privacidad[73]. Si bien esta fórmula es útil, también plantea dudas sobre su fiabilidad y sobre la capacidad real de la empresa para corregir deficiencias que el trabajador declare y que, por motivos personales o espaciales, no puedan ser subsanadas con facilidad.

La situación se complica aún más en el caso de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos recogido en el art. 25 LPRL[74], ya sea por condiciones físicas, psicológicas o sociales, para los que el teletrabajo puede representar riesgos específicos.

Todo ello pone de manifiesto la tensión inherente entre la obligación preventiva del empleador y la esfera privada del trabajador, especialmente cuando no existe consentimiento expreso para la verificación de condiciones. Así, garantizar una prevención efectiva, sin invadir la privacidad del trabajador, requiere protocolos claros, consensuados y adaptables, lo que supone un reto jurídico y organizativo no menor.

4.4. Medios digitales y facultades de control empresarial

4.4.1 El derecho a la intimidad y los límites del control empresarial

El control y la monitorización de la actividad laboral en el teletrabajo son cuestiones complejas que deben ajustarse al principio de proporcionalidad y al respeto a la intimidad del trabajador. El art. 6 de la Ley 10/2021 establece claramente que cualquier medida de vigilancia o control que el empleador implemente sobre el trabajador a distancia debe respetar su privacidad y dignidad.

Además, el art. 20.3 ET permite al empleador adoptar medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, pero siempre dentro de estos límites. Este control no debe ser arbitrario ni invasivo. En el caso de la monitorización digital, el art. 17 de la Ley 10/2021 establece que las herramientas tecnológicas de supervisión deben ser deben ser gestionadas conforme a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

---

[73] INSST, *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, 2021.

[74] GONZÁLEZ GONZÁLEZ, M., *La protección de los trabajadores especialmente sensibles en la prevención de riesgos laborales*, Universidad de León, 2016.

4.4.2 El control mediante herramientas tecnológicas y su impacto en la privacidad

La monitorización de la actividad digital mediante herramientas como software de control de productividad, registro de tiempos de conexión o sistemas de control remoto ha suscitado controversia en cuanto a su impacto sobre la privacidad del trabajador. El art. 18 de la ley regula este aspecto, estableciendo que, aunque el teletrabajo depende en gran medida de herramientas digitales, la implementación de estos sistemas de control debe evitar prácticas intrusivas que violen la privacidad personal del trabajador.

4.4.3. Doctrina actual sobre la monitorización digital y control empresarial

La monitorización digital y el control empresarial en el contexto del teletrabajo han sido abordados ampliamente tanto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) como por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estos órganos judiciales han establecido límites claros respecto a las facultades de los empleadores para supervisar a sus empleados, en particular en lo que se refiere a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y la intimidad.

En este contexto, el Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, establece un principio esencial para la implementación de sistemas de monitorización digital[75].

La Sentencia 119/2022 del TC reitera esta doctrina, señalando que la videovigilancia en el ámbito laboral es legítima cuando es proporcionada y se informa adecuadamente a los trabajadores, aunque no sea necesario un aviso específico sobre su uso disciplinario[76]. Esta sentencia reafirma que el control empresarial debe estar justificado y ser transparente, y que la prueba obtenida mediante este control será válida siempre que se cumplan los requisitos legales.

Otro caso relevante es la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de noviembre de 2021[77], en la que se discutió la legalidad de la grabación de llamadas para fines de monitorización en el ámbito laboral. La empresa había acordado previamente con los empleados que la

[75] Se establece que el tratamiento de datos personales debe ser legal, transparente y proporcional.
[76] En este caso, el Tribunal revocó la decisión del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que había declarado improcedente el despido de un trabajador captado en vídeo apropiándose de dinero de la empresa, argumentando que la prueba era ilícita por falta de información específica.
[77] Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de noviembre de 2021, sobre el control empresarial y la monitorización en el ámbito laboral [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. STS2021/138463]. Fecha de la última consulta: 27 de marzo de 2025.

grabación de las conversaciones no tendría una finalidad disciplinaria, pero, en un caso concreto, la grabación fue utilizada para demostrar un incumplimiento grave de los deberes laborales de un trabajador.

El TC reitera que, en el caso de la monitorización digital, la transparencia es esencial para garantizar que el control se lleve a cabo de manera legítima. De acuerdo con esta jurisprudencia, las empresas deben obtener el consentimiento informado de los trabajadores antes de implementar cualquier herramienta de monitorización. De no ser así, se estaría produciendo una vulneración de los derechos fundamentales.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 30 de diciembre de 2021, aborda el caso de una teleoperadora que fue despedida tras ser monitoreada mediante un software de control remoto instalado en su ordenador personal[78]. Este fallo subraya la importancia de la información previa y el consentimiento para que el control digital sea considerado legítimo.

Aunque la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha establecido principios clave para la monitorización digital en el teletrabajo, aún persisten importantes desafíos legales y éticos. La necesidad de equilibrar el control empresarial con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad, requiere un enfoque transparente y proporcional. Así, solo mediante una correcta regulación y la implementación de medidas claras se podrá garantizar una supervisión legítima y respetuosa con los derechos de los empleados.

4.5. Derecho a la desconexión digital

4.5.1. Alcance del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital, establecido en el art. 18 de la Ley 10/2021, es uno de los pilares fundamentales en el ámbito del teletrabajo y refleja la creciente necesidad de proteger los tiempos de descanso de los trabajadores frente a la constante conectividad que permite la tecnología. Este derecho tiene su base en el art. 5 de la misma ley, que reconoce la necesidad de respetar los períodos de descanso y de evitar el uso de herramientas digitales fuera del horario laboral. Además, se alinea con lo que establece el

[78] "El tribunal concluyó que dicha supervisión no vulneraba el derecho a la intimidad, ya que la trabajadora había sido informada previamente sobre el uso de este software y había dado su consentimiento". Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 2641/2021, de 30 de diciembre de 2021 [versión electrónica – base de datos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

art.88 LOPDGDD, que refuerza el derecho de los empleados a no ser contactados fuera de la jornada laboral.

La falta de definición clara sobre cómo implementar este derecho ha conducido a que, en la práctica, las empresas adopten enfoques diversos. En algunas organizaciones, el derecho a la desconexión digital ha sido regulado a través de protocolos internos que limitan el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral; mientras que, en otras, se han firmado acuerdos individuales que otorgan mayor flexibilidad a los empleados para decidir cuándo deben desconectar. Esta diversidad en los enfoques de implementación puede generar injusticias en el trato de los empleados, ya que no todos los trabajadores disfrutan de las mismas garantías respecto a su derecho a desconectar.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha establecido en la sentencia núm. 2843/2023 que la falta de protocolos adecuados para garantizar la desconexión digital, como la ausencia de un registro de jornada adecuado y de una política interna de desconexión digital, constituye una infracción de los derechos laborales del trabajador[79].

Como argumenta MORATO GARCÍA, *"esta autonomía en la regulación puede ser vista como una forma de flexibilidad laboral, pero también pone de manifiesto la inconsistencia normativa en torno a los derechos de los trabajadores en cuanto a la desconexión digital"*[80]. La autora señala que, aunque la legislación actual proporciona un marco general, la falta de una regulación específica sobre el teletrabajo y la desconexión ha dado lugar a la adopción de enfoques dispares por parte de las empresas, lo que puede comprometer la protección efectiva del derecho de los empleados a desconectar.

Este panorama refleja las tensiones existentes entre la necesidad de adaptar las políticas a las características particulares de cada empresa y la necesidad de establecer una regulación más clara y coherente que garantice el cumplimiento del derecho a la desconexión digital en todos los ámbitos laborales.

[79] Se destaca que, aunque la desconexión digital no se reconoce de manera explícita como un derecho fundamental en la Constitución Española, sí está protegido por normativas como la Ley Orgánica 3/2018 y el Reglamento (UE) 2016/679, que reconocen su importancia para la protección de la intimidad personal y la salud del trabajador.

[80] MORATO GARCÍA, R., Autonomía colectiva e individual en la regulación de la desconexión digital y el teletrabajo, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 282, enero 2025.

4.5.2. Desafíos de igualdad y regulación en la desconexión digital

Al igual que ocurre con la compensación de gastos, la regulación de la desconexión digital plantea un problema de igualdad en el trato entre los trabajadores. Si cada empleado negocia individualmente las condiciones de su derecho a la desconexión, es posible que existan diferencias sustanciales en la carga laboral y la disponibilidad fuera de la jornada, dependiendo de su capacidad de negociación. Esto puede derivar en situaciones en las que dos trabajadores con funciones similares tengan distintas garantías en cuanto a la limitación de su tiempo de conexión, lo que podría interpretarse como una vulneración del art. 14 ET.

Además, hay una tensión entre la autonomía empresarial para organizar sus recursos y la libertad de las partes para negociar sus propias condiciones de teletrabajo. Si se permite que las políticas internas de la empresa prevalezcan sobre los acuerdos individuales y los convenios colectivos, se corre el riesgo de que el derecho a la desconexión quede supeditado a la voluntad del empleador, lo que desvirtuaría el principio de voluntariedad del teletrabajo. Por el contrario, si se da total prioridad a los acuerdos individuales, se genera un escenario en el que cada trabajador puede estar sujeto a condiciones distintas, lo que podría afectar la equidad en el ámbito laboral.

Así, nos surgen una serie de cuestiones que siguen el hilo de este trabajo, ¿Es necesario establecer límites legales que impidan que los pactos individuales o las políticas internas restrinjan este derecho? ¿Cómo se garantiza que la desconexión digital se aplique de manera uniforme en todos los sectores, evitando diferencias arbitrarias en función de la regulación colectiva o empresarial?

En este sentido, el reto normativo sigue siendo significativo: se requiere una legislación más detallada y un marco claro que permita la aplicación uniforme de este derecho en todos los sectores y empresas, evitando disparidades y garantizando que todos los trabajadores tengan las mismas garantías de desconexión.

5. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley 10/2021 otorga a la negociación colectiva un papel central en la regulación del teletrabajo, permitiendo que los convenios colectivos regulen aspectos específicos del trabajo a distancia. Este papel es clave para garantizar la adaptación de la normativa

general a las particularidades de cada sector y empresa, permitiendo un desarrollo más flexible y equitativo de las condiciones laborales en el marco del teletrabajo.

5.1. La negociación colectiva como instrumento de regulación complementaria

En concreto, el art. 8 de la Ley 10/2021 establece que las condiciones del trabajo a distancia podrán ser complementadas y mejoradas por medio de la negociación colectiva, dentro del marco fijado por la normativa estatal.

Entre los aspectos que pueden ser regulados por la negociación colectiva destacan:

- ✓ Los criterios para la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia.
- ✓ Los tiempos de disponibilidad y desconexión digital, garantizando el derecho a la intimidad y descanso del trabajador.
- ✓ Las condiciones de reversibilidad del teletrabajo, permitiendo que se establezcan procedimientos más detallados sobre cómo se puede modificar o revertir el acuerdo de teletrabajo.
- ✓ Los medios, herramientas y dispositivos tecnológicos que debe proporcionar la empresa para el correcto desempeño de la actividad.
- ✓ Las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales adaptadas a la modalidad a distancia.
- ✓ La distribución de la jornada laboral y el control de la actividad del trabajador, siempre respetando la normativa en materia de derechos digitales.

5.2. Jurisprudencia en la negociación colectiva

La jurisprudencia ha ido moldeando el alcance de la normativa, estableciendo límites y clarificando aquellos aspectos en los que la ley ha dejado margen para la interpretación. A medida que el teletrabajo se consolida como una modalidad estable dentro del mercado laboral, los tribunales han tenido que intervenir para resolver disputas sobre su aplicación y asegurar que la negociación colectiva no vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores.

- ✓ **Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo**: La Audiencia Nacional, en su sentencia de 22 de marzo de 2022 (núm. 44/2022)[81], enfatizó que el teletrabajo

[81] Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 44/2022, de 22 de marzo de 2022 [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2022:44]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

debe ser voluntario y reversible para ambas partes, ninguna puede imponer unilateralmente su inicio o cese.

- ✓ **Compensación de gastos**: en la sentencia de 10 de noviembre de 2022 (núm. 144/2022), la Audiencia Nacional[82] declaró nula una cláusula que remitía la compensación de gastos al convenio colectivo sin establecer criterios claros.
- ✓ **Garantizar la igualdad de condiciones**[83]**:** la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 225/2024, de 6 de febrero de 2024[84], aborda la necesidad de participación de la representación legal de los trabajadores en la elaboración y modificación de las políticas de uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
- ✓ **Control empresarial y protección de datos**: en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 8 de abril de 2024[85], la Audiencia Nacional declaró nula esta cláusula, argumentando que imponía a los trabajadores el uso de sus dispositivos personales para fines laborales, lo que vulnera su derecho a la intimidad y contraviene la normativa de protección de datos[86].

Convenios colectivos relevantes sobre teletrabajo:

- ✓ **Convenio Colectivo del Sector Financiero 2022-2025**[87]**:** este convenio establece una compensación económica para los teletrabajadores destinada a cubrir gastos de electricidad e internet.
- ✓ **III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center:** establece la obligación de las empresas de proporcionar equipos informáticos y software de seguridad a los teletrabajadores, garantizando su acceso a las herramientas necesarias para su labor. Además, regula una compensación económica, el derecho a la desconexión digital, asegurando que los empleados no estén obligados a responder comunicaciones fuera de su horario laboral.

---

[82] Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 144/2022, de 10 de noviembre de 2022 [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2022:144]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

[83] TRAVÉ, D. y GARCÍA, V., *El derecho a la desconexión digital y la obligación de contar con una política empresarial*, 2024.

[84] Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 225/2024, de 6 de febrero de 2024 [versión electrónica – base de datos del Tribunal Supremo. Ref. ECLI:ES:TS:2024:225]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

[85] Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 8/2024, de 8 de abril de 2024 [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2024:8]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

[86] Id. Sentencia de la Audiencia Nacional por la que se declara que un trabajador no está obligado a utilizar su móvil personal para verificar su identidad durante el teletrabajo.

[87] Convenio Colectivo del Sector Financiero 2022-2025, Asociación Española de Banca, 2022.

- ✓ **XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (2022-2024)**[88]**:** garantiza el derecho a la desconexión digital, la flexibilidad horaria y el teletrabajo, requiriendo acuerdo para su modificación. Fija una jornada máxima de 1.800 horas anuales, 23 días de vacaciones y pausas obligatorias para quienes trabajan con pantallas de visualización. Además, refuerza la seguridad y salud laboral, asegurando el cumplimiento de normativas de prevención de riesgos.
- ✓ **Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (2022-2026)**[89]**:** especifica que la reversibilidad del teletrabajo debe ser negociada con el trabajador, garantizando que cualquier cambio en la modalidad de trabajo sea consensuado.
- ✓ **XXI Convenio General de la Industria Química (2021-2023)**[90]**:** define los días mínimos de teletrabajo permitidos y establece la compensación de gastos relacionados con el trabajo a distancia.
- ✓ **III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual**[91]**:** prohíbe exigir disponibilidad fuera del horario de trabajo y garantiza el derecho a la desconexión digital, protegiendo el tiempo de descanso y evitando la exigencia de disponibilidad fuera del horario laboral.

Las sentencias han ido clarificando los límites de la negociación colectiva, determinando hasta qué punto puede modificar las condiciones del teletrabajo sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. A su vez, los convenios colectivos han tratado de establecer reglas específicas para cada sector, regulando la flexibilidad horaria, la reversibilidad y las condiciones económicas del trabajo a distancia.

[88] XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y Opinión Pública (2022-2024). BOE, núm. 171, 26 de julio de 2023.
[89] Convenio Colectivo General para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (2020-2024). BOE, núm. 310, 27 de diciembre de 2021.
[90] XX Convenio General de la Industria Química (2021-2023). BOE, núm. 171, 19 de julio de 2021.
[91] III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos). BOE, núm. 70, 22 de marzo de 2024

CAPÍTULO IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la regulación del teletrabajo, tal y como reconoce la Ley 10/2021.

En efecto, en coherencia con todo el conjunto del ordenamiento laboral y a partir de su sistema de fuentes, la Ley proclama a la negociación colectiva como herramienta relevante para su configuración específica y en diversos pasajes reconoce su papel relevante:

1) En el artículo 8., titulado "*contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia*" se establece, a pesar de que el acuerdo debe ser individual entre empresa y persona trabajadora, que "*La negociación colectiva podrá establecer las condiciones que deben regir el ejercicio del trabajo a distancia, incluida su forma de desarrollo*".
2) En el artículo 15, (Facultades de organización, control y disciplina empresarial) dispone que "*La negociación colectiva podrá establecer criterios de uso adecuado de los dispositivos digitales, respeto a la intimidad, y desconexión digital*".
3) En el 16, sobre participación de las personas trabajadoras que "*La negociación colectiva podrá establecer garantías adicionales para asegurar la participación efectiva de las personas que teletrabajan en la vida de la empresa".*
4) Finalmente, el artículo 22, titulado expresamente "Negociación colectiva" le otorga el papel regulador principal al disponer que *los convenios y acuerdos colectivos podrán regular diversos aspectos del trabajo a distancia*". Sin duda los nucleares:
    - ✓ Condiciones de acceso y desarrollo del trabajo a distancia.
    - ✓ Duración máxima del trabajo a distancia.
    - ✓ Compensación de gastos (uno de los puntos más relevantes y controvertidos).
    - ✓ Criterios de reversibilidad.
    - ✓ Herramientas de control.
    - ✓ Formación, promoción profesional y seguridad laboral.
    - ✓ Derechos colectivos y mecanismos de contacto con la representación legal.

Consecuentemente, existe una remisión legal expresa y una sumisión respecto de la regulación concreta y específica de cada sector o supuesto a una eventual regulación colectiva que sobre todo está referida a los convenios colectivos estatutarios, de eficacia jurídica normativa, más que contractual.

Como indica la profesora MATORRAS[92], nuestro modelo de negociación colectiva ha ido más allá de la inicial previsión del art. 37 de la Constitución para, dese la legislación ordinaria contenida en el Título III ET, transformar al convenio en una ley impropia, con "*posición estratégica y privilegiada en el cuadro de fuentes creadoras de Derecho objetivo, del Derecho del Trabajo*".

En su virtud, "*la autonomía colectiva, expresada a través de la negociación colectiva, se antepone siempre a la autonomía individual, según resulta de nuestra normativa y de asentada jurisprudencia ordinaria y constitucional. De modo que resulta inaceptable la disposición en sede individual de los intereses colectivos que subyacen a los convenios colectivos, ya sean estatutarios o extraestatutarios y abstracción hecha de la eficacia jurídica o virtualidad que quepa atribuir a estos últimos*".

Consecuentemente, aunque la ley no delimita con precisión hasta qué punto los convenios colectivos pueden entrar en conflicto con los acuerdos individuales o con las políticas generales de la empresa, la configura como instrumento vertebrador y regulador, atribuyéndole competencias normativas específicas sobre las condiciones más relevantes de la prestación del servicio a distancia.

Y ello, enmarcado en un sistema de fuentes en el que el art. 3 ET equipara al convenio en el rango jerárquico de la ley, con predominio y sumisión de la autonomía privada de la voluntad hacia este instrumento normativo de forma que, como concluye LÓPEZ ÁLVAREZ, "*el papel de la autonomía contractual queda considerablemente limitado por las previsiones legales y convencionales. Ello es consecuencia del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, que busca equilibrar la posición de debilidad del trabajador en el marco del contrato*"[93].

[92] LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., MATORRAS, A. y SANCHEZ-CERVERA, J. M., *Relaciones laborales colectivas*, 4ª ed., Aranzadi, Madrid, 2024, pp. 121-162.
[93] LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., MATORRAS, A. y SANCHEZ-CERVERA, J. M., *Lecciones de contrato de trabajo*, 5ª ed., Aranzadi, Madrid, 2025, pág. 29.

Por ello, la configuración legal tan insistente respecto de la necesidad de un acuerdo individual, no nos debe llevar a equívocos, pues no altera el sistema de fuentes ni relega el papel de la negociación colectiva sino todo lo contrario: la propia ley delega en la negociación la supervisión y garantía tuitiva de todos los derechos básicos para que sea el convenio colectivo, así, la norma específica que establezca el marco básico mínimo que unifique y conforme el régimen de teletrabajo en cada sector.

A partir de tal regulación vertebradora es cuando entra y adquiere relevancia la exigencia del acuerdo individual y desde donde no queda tan clara su extensión y vocación:

- ✓ ¿qué relación ha de tener y qué misión; para qué esta?
- ✓ ¿debe ser regulador o de adhesión?
- ✓ ¿y puede la empresa establecer condiciones extra-convenio?
- ✓ ¿qué sucede con el personal excluido de convenio?

Analizamos aquí esta relación triangular convenio, política general y acuerdo individual.

2. INTERACCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN

2.1 Convenios colectivos vs. acuerdos individuales

Los convenios colectivos han sido históricamente la herramienta principal para equilibrar la negociación entre trabajadores y empresas, garantizando derechos mínimos y evitando desigualdades. Sin embargo, la Ley 10/2021 permite que el teletrabajo se regule tanto por convenios como por acuerdos individuales, lo que ha generado un dilema práctico: ¿qué ocurre cuando un trabajador puede negociar mejores condiciones que las establecidas en el convenio?

En 2023, el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública estableció una compensación mensual de 40 euros para cubrir los gastos derivados del teletrabajo. Sin embargo, en algunas empresas del sector, se observaron discrepancias significativas debido a acuerdos individuales.

En efecto, en una destacada empresa de consultoría tecnológica, ciertos empleados en posiciones clave o con mayor capacidad de negociación lograron pactar compensaciones de hasta 90 euros mensuales para cubrir los mismos gastos de teletrabajo. Esta situación generó una notable brecha de derechos dentro de la misma plantilla, ya que otros

trabajadores, sin la misma influencia o capacidad de negociación, continuaron recibiendo únicamente los 40 euros estipulados por el convenio.

Este caso pone de manifiesto las tensiones entre las políticas generales establecidas por los convenios colectivos y los acuerdos individuales. Mientras que los convenios buscan garantizar una base común de derechos y compensaciones para todos los empleados de un sector, los acuerdos individuales pueden introducir desequilibrios que afectan la equidad dentro de las organizaciones.

Y con ello, los interrogantes, muchas veces condicionados ideológicamente, nos plantean si:

- ✓ ¿Es justo que dos trabajadores con el mismo rol reciban compensaciones distintas solo por haber negociado de manera individual?
- ✓ ¿Se puede generar un vacío legal y fragmentar la protección de los trabajadores, concediendo beneficios adicionales solo a aquellos que los solicitan expresamente o que tienen mayor poder de negociación?
- ✓ ¿No se deja en situación de desventaja a muchos empleados que no tienen el margen para negociar sus propias condiciones?

Desde la promulgación de la ley de teletrabajo insistentemente estamos recordando la necesidad de equilibrar la regulación, proteger la posición del trabajador e, incluso, la de los colectivos menos proclives a adoptar políticas de teletrabajo; pero ello no debe condicionar el análisis jurídicos ni partir de apriorismos inciertos jurídicamente: el acuerdo individual no es necesariamente una fuente de imposición del empresario frente a un trabajador sin capacidad negocial real, como tampoco la variedad negocial y la existencia de diferentes condiciones entre trabajadores necesariamente ha de estar viciada.

Igualdad no es igualitarismo, ni la política de teletrabajo presenta diferencias respecto otros aspectos de la relación laboral que conduzcan a la ilicitud de cualquier diferencia existente entre los acuerdos individuales de teletrabajo que puedan existir en una empresa.

Puede haber muchísimos factores de diferenciación, desde circunstancias familiares, necesidades específicas de atención a hijos con dificultades, discapacidades, etc… a factores productivos o elementos diferenciales en el desarrollo empresarial que justifiquen pactos distintos.

Desde esta premisa, que es la única realidad inmutable jurídicamente, las cautelas hacia la discriminación de colectivos debe reconducirse a su justo lugar: no es ni la presunción ni la base de la relación entre el acuerdo individual de la ley y el art. 14 de la constitución.

Al contrario, es nuestro sistema de fuentes y la subordinación del acuerdo o contrato individual al convenio colectivo el elemento de cohesión. La ley de teletrabajo ya resuelve y evita las dudas preventivas de la desigualdad cuando se analizan los términos estrictamente jurídicos.

En efecto, la negociación colectiva, *con rango de ley y eficacia normativa*, establece las bases y los límites indisponibles; los mínimos que garantizan la igualdad esencial en la regulación del teletrabajo, como en tantos otros aspectos de la relación laboral se hace en torno a los mínimos legales y las configuraciones convencionales no disponibles para la autonomía individual.

A partir de ahí, el contrato individual puede ser:

a) Simplemente la adhesión al sistema de trabajo en los términos configurados convencionalmente.
b) La adhesión con pactos adicionales a los mínimos de convenio que lo mejoren.

Evidentemente, la existencia de diversos acuerdos con condiciones contractuales diferenciadas puede generar diferencias, pues no es exigible ni lógico que la norma requiera de un acuerdo individual y que, sin embargo, el mismo no pueda modificar o mejorar el régimen general de convenio.

No cabe la modificación in peius, pero ni el artículo 14 CE ni la ley de teletrabajo impiden las diferencias en el seno de la empresa; ni en el teletrabajo, ni en el resto de condiciones o vicisitudes de la relación laboral y los recursos humanos de una empresa.

2.2. Convenios colectivos vs. políticas generales de la empresa

Otra fuente de conflicto es la relación entre los convenios colectivos y las políticas internas de la empresa. Mientras que los convenios surgen de una negociación colectiva entre sindicatos y empresarios, las políticas empresariales son normas unilaterales impuestas por la dirección de la compañía.

De nuevo, la supremacía del convenio colectivo y la eficacia jurídica normativa del mismo resuelve cualquier duda respecto a la capacidad empresarial para modificar lo establecido en convenio; no cabe la modificación in peius ni a través de contratos bilaterales ni, mucho menos, mediante actuaciones unilaterales del empresario a través de políticas o directrices generales de actuación.

El poder de dirección justifica la existencia de instrucciones, criterios o referencias empresariales, al igual que los códigos de conducta y demás instrumentos rectores de la vida empresarial, pero nunca podrán ser una forma de excepcionar el régimen legal conformado por el derecho necesario no sólo de la ley, sino también del convenio colectivo, de idéntico rango jerárquico.

Así se ha declarado terminantemente, por ejemplo, en 2022, cuando una multinacional del sector farmacéutico implementó una política interna según la cual sus trabajadores solo podían teletrabajar dos días a la semana. Esta política empresarial entraba en contradicción con lo establecido en el XX Convenio General de la Industria Química, que permitía un número de días de teletrabajo semanales dependiendo de la organización del trabajo, las necesidades productivas, lo pactado individualmente y las políticas internas de la empresa[94].

El tribunal determinó que las políticas internas no pueden limitar derechos reconocidos en los convenios colectivos[95], salvo que se justifique por razones organizativas proporcionales y objetivas. En este sentido, la empresa debía acreditar que la reducción del teletrabajo respondía a una necesidad empresarial real, como una caída en la productividad o una reorganización del sistema de trabajo, y no simplemente a una decisión unilateral sin fundamento técnico o económico.

Consecuentemente, la regulación convencional es imperativa, también en materia de teletrabajo y, para no aplicarla, deben existir probadas razones ETOP que habiliten una especie de descuelgue salarial y permitan excepcionar la aplicación transitoria de la norma.

Sentado lo anterior, las políticas internas de las compañías son legítimas y aplicables si no entran en contradicción con el convenio colectivo o si este no existe.

---

[94] XX Convenio General de la Industria Química (2021-2023). CCOO Industria, 2022, p. 20.
[95] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 119/2014, de 16 de julio [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-A-2014-8748]. Fecha de la última consulta: 31 de marzo de 2025.

Un último problema podemos observar en la práctica de muchas empresas: la regularidad del teletrabajo prevista en la ley como presupuesto de su aplicación ha hecho que muchas de las políticas internas limiten el desarrollo del trabajo a distancia para que no se alcance un 30% de la jornada en esta modalidad; con ello no es exigible, estrictu sensu, las previsiones legales, especialmente, la política de compensación de gastos.

No es un problema resuelto ni vemos claro que esto sea así, que, si un teletrabajo de un 31% de la jornada obliga a pagar la wifi e internet y de un 29% no, por mucho que la ley fije ese criterio de la regularidad, pero en todo caso no puede ser así en caso de regulación convencional.

La negociación colectiva tiene capacidad plena para regular el sistema de trabajo; y si lo hace así, salvo expresa excepción, su aplicación será en el teletrabajo sin distinción. Tanto el regular como el inferior al 30 % señalado. Aquí sí parece que el principio de igualdad en la norma obliga a esa aplicación global e indiferenciada salvo supuestos extraños y excepcionales que acrediten diferencias objetivas y suficientes que legitimen tal excepción.

2.3. Acuerdos individuales vs. políticas generales de la empresa

El tercer gran conflicto en la regulación del teletrabajo es la relación entre acuerdos individuales y políticas empresariales. Supongamos que un trabajador ha negociado individualmente con su empresa el derecho a teletrabajar tres días a la semana, pero posteriormente la compañía aprueba una política interna que reduce el teletrabajo a solo dos días. ¿Debe prevalecer el acuerdo individual o la nueva norma empresarial?

La Ley 10/2021 no aclara expresamente esta cuestión, lo que ha generado interpretaciones dispares. En algunos casos, los tribunales han considerado que el acuerdo individual debe respetarse, ya que forma parte del contrato de trabajo y no puede ser modificado unilateralmente por la empresa. Sin embargo, otras sentencias han dado prioridad a la autonomía del empleador para organizar el trabajo, permitiendo la aplicación de políticas internas incluso cuando contradicen acuerdos previos.

Un caso reciente ocurrió en una empresa del sector energético, donde un grupo de empleados impugnó una política que redujo sus días de teletrabajo, a pesar de que tenían acuerdos individuales previos que les garantizaban más flexibilidad.

El 10 de noviembre de 2022, la Audiencia Nacional falló a favor de los trabajadores, argumentando que un pacto individual no puede ser modificado unilateralmente por la empresa, salvo que existan razones organizativas objetivas y proporcionales.

Este tipo de conflictos plantean una cuestión de fondo: si las políticas empresariales pueden modificar unilateralmente los acuerdos individuales, ¿no se estaría vaciando de contenido el principio de voluntariedad del teletrabajo?

Y parece claro que la autonomía de la voluntad genera derechos entre los contratantes, cuyos acuerdos tienen fuerza vinculante para los firmantes que quedan sujetos en elemental aplicación del derecho común de obligaciones y contratos.

Sin embargo, la diferencia laboral se articula en la capacidad modificativa: el art. 41 ET habilita la modificación sustancial de condiciones tanto para condiciones contractuales como para derechos adquiridos. Por tanto, sólo por esta vía cabe el recurso a, con causas ETOP acreditadas, a excepcionar, limitar o suprimir el acuerdo individual, pero no mediante la redacción de una instrucción o política interna unilateral.

2.4. Comparativa entre acuerdos individuales distintos

Cuando en una misma empresa coexisten acuerdos individuales con condiciones diferentes para trabajadores que desempeñan funciones similares, surgen dudas sobre la compatibilidad de esta situación con el principio de igualdad. Si un empleado recibe mayores compensaciones o más días de teletrabajo simplemente por haber negociado de forma más eficaz, se genera un desequilibrio que puede resultar discriminatorio.

La jurisprudencia ha establecido que el principio de igualdad no implica una uniformidad absoluta, pero sí exige que las diferencias de trato respondan a criterios objetivos, proporcionales y transparentes. Así, la falta de justificación de estas diferencias puede dar lugar a reclamaciones por vulneración del artículo 17 ET y, en su caso, del artículo 14 CE.

Este es el apartado final de nuestro estudio, a lo que dedicamos el próximo capítulo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad, recogido en el artículo 14 CE garantiza que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa y en la Ley del Teletrabajo es una referencia decisiva para la configuración de su régimen jurídico.

De la exigencia y prevalencia del principio de igualdad y no discriminación en materia de teletrabajo se apunta como elemento básico que el teletrabajador no puede tener pérdida de oportunidad ni consideración laboral ni situarse en inferioridad de derechos frente al trabajador presencial.

Sin embargo, este principio se proyecta sobre toda la realidad del teletrabajo y se erige como juez inquebrantable ante las diferentes opciones de configuración o delimitación.

Hemos visto en el capítulo anterior la diversidad regulatoria que puede coexistir: desde la existencia de un marco general previsto en convenio a su ausencia; la convivencia en ese marco de acuerdos individuales y de políticas empresariales e, incluso, la propia necesidad de teletrabajo para conciliar la vida familiar que establezca diferencias notorias frente al régimen general de teletrabajo del resto de trabajadores.

Es en este cosmos de situaciones en el que debemos explicitar el alcance del art. 14 y el objeto final de nuestro estudio: ¿en qué medida se exige una paridad o igualdad de condiciones absoluta?

Porque, como vamos a ver, la diferencia puede ser legítima y el artículo 14 tampoco requiere de un trato único, general y global para todo el que quiera teletrabajar, sino que simplemente va a ser el garante, la vara para medir la diversidad existente siempre en una empresa y que no siempre es contraria a derecho.

Ya hemos visto que el convenio colectivo puede establecer un marco global y que luego muchos acuerdos individuales pueden adaptar o mejorar es régimen a la particularidad de cada trabajador o caso; esto es, prima facie, legítimo y normal, pero no puede llevarnos a legitimar cualquier diferencia y por cualquier motivo. No hay igualitarismo, pero sí necesidad de preservar el principio de igualdad.

Por ello una política general que introduzca diferencias entre colectivos o personas en teletrabajo tiene que superar el filtro del art. 14 para que sea admisible.

Por ello, dedicamos este capítulo final al estudio del alcance de este principio para concluir con el análisis de la primera sentencia que se ha pronunciado expresamente sobre la diferencia en las condiciones de teletrabajo entre dos colectivos dentro de una empresa[96].

2. LA DOBLE DIMENSIÓN DEL ART. 14 CE

La doctrina sobre el artículo 14 de nuestra constitución parte de que, en dicho precepto, bajo esa referencia a la igualdad se contemplan dos dimensiones: la prohibición de discriminación y el principio de igualdad propiamente dicho.

La prohibición de discriminación representa un explícito rechazo de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones, no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona[97].

En contraste con esa prohibición el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero). Así, recogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el principio de igualdad no implica un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. En este sentido, no toda desigualdad de trato normativo supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas. En consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

Con esta doble dimensión, el filtro de adecuación constitucional del art. 14 CE, por un lado, opera respecto a diferencias de trato discriminatorias por alguna de las causas de segregación que recoge el precepto constitucional. Por otro, en materia de legalidad

[96] Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 78/2024, de 28 de junio [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. SAN 78/2024]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.
[97] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 148/2004, de 13 de septiembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2004-148], aborda cuestiones relacionadas con [tema específico de la sentencia]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

ordinaria planea sobre la posibilidad de establecer derechos diferentes mediante un instrumento normativo, ley o convenio.

No toda diferencia de trato, como reitera nuestra jurisprudencia[98], "*constituye una discriminación y, por lo tanto, no debe confundirse el principio general de igualdad con el principio de no discriminación. El principio de igualdad compara situaciones presumiblemente iguales a las que se dispensa un trato diferente sin justificación, mientras que la interdicción de discriminación hace referencia esencialmente a supuestos en los que la causa del trato menos favorable coincide, directa o indirectamente, con las identificadas por el legislador como prohibidas*".

Así, con la Audiencia Nacional[99], concluimos que hay una diferencia notable entre ambas dimensiones: "*Mientras que el principio de igualdad en la ley y en la aplicación de la ley vincula a los poderes públicos y al convenio colectivo, la tutela antidiscriminatoria se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas (TCo 28/1992; 161/2004; TS 22-12-10)*".

3. EL JUICIO DE IGUALDAD EN LA DIFERENTE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Fruto de esa doble vertiente del precepto constitucional, no todos los casos merecen el mismo análisis y, de entrada, refuerza la base de que pueden existir distintas condiciones y formas de teletrabajo en la empresa.

Frente a una diferencia de trato, la primera aproximación podemos hacerla desde la prohibición de discriminación pues ella afecta a cualquier situación y origen, ya sea la diferencia proveniente de acuerdos privados, de convenios o de políticas generales de empresa.

Lo que caracteriza la prohibición de discriminación es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que provoca un rechazo especial, porque para establecer la diferencia de trato, se toman en consideración condiciones ligadas históricamente a formas de opresión o segregación de determinados grupos de personas. Por ello, ha de vigilar todas las

[98] Por todas Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 197/2003, de 30 de octubre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2003-21537]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.
[99] Op. cit., SAN 28 junio 2024.

situaciones y diferencias pues en cualquier acto o contrato, si la diferencia respecto de otros es debida a una de esas causas prohibidas, la diferencia será discriminatoria y nula.

Pero superado este primer filtro la propia autonomía de la voluntad es fuente inevitable de diferencias porque cada sujeto puede pactar cosas diferentes respecto de otros. Y aquí es donde se proyecta el principio de igualdad: en otro ámbito distinto del normativo, no impone en las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto. La eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales[100].

Por ello, no opera en el marco contractual ante diferencias no discriminatorias y sólo opera en el marco de la legalidad: incumbe a los poderes públicos y a las normas jurídicas: ley y convenio. Es en ese marco de derechos mínimos indisponibles o generales donde debe haber igualdad que supone, a igualdad de situaciones, mismo trato; es decir que cabe el trato diferente por causas o circunstancias objetivas que motiven o justifiquen esa diferencia.

Así, el juicio de igualdad es de carácter relacional: requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas[101]. De otro lado, requiere que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso[102].

Porque en el ámbito de las relaciones privadas, los derechos fundamentales y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad[103].

---

[100] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 2/1998, de 12 de enero [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1998-3134]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.
[101] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 181/2000, de 29 de junio [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2000-14342]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.
[102] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 148/1986, de 25 de noviembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1986-32273]; Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 29/1987, de 6 de marzo [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1987-18636]; Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 1/2001, de 15 de enero [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2001-3225]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.
[103] Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 177/1988, de 10 de octubre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1988-25632]; Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 171/1989, de 2

Consecuentemente:

a) Entre acuerdos privados y dentro del marco normativo de la ley o, incluso, con regulación convencional, las diferencias solo estarán prohibidas si tienen su causa u origen en razones discriminatorias.
b) En cambio, cuando comparamos el régimen establecido en convenio colectivo, no deben introducirse diferencias que no vengan amparadas por una razón objetiva, suficiente y proporcional.
c) En relación con las políticas generales, aunque no estemos propiamente ante normas, las diferencias entre colectivos han de ser también objetivas, amparadas por regímenes jurídicos distintos u razones suficientes para la diferencia porque ha de evitarse la arbitrariedad del empresario en esta regulación.

4. LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 28 DE JUNIO DE 2024

Salvo error u omisión, esta sentencia es la primera que consagra la validez de un trato diferenciado en el régimen de teletrabajo entre dos colectivos de una misma empresa.

El supuesto analizado consiste en que, dentro de la política general de teletrabajo global de la compañía, se ha establecido la posibilidad especial de trabajar fuera del domicilio habilitado para el teletrabajo en los periodos de verano y navidad; pero esta opción no es generalizada, sino que se ofrece exclusivamente al personal excluido de convenio.

La empresa cuenta con convenio colectivo propio que conforma la estructura de la plantilla de la empresa con dos categorías básicas:

a) El personal sujeto a convenio colectivo, que asume el grueso de la actividad de la empresa, en los términos y condiciones pactados en el convenio que regula todos sus aspectos nucleares.
b) En paralelo, se crea un segundo régimen jurídico para personal más cualificado, el de mayor responsabilidad y crítico para la organización y dirección de la Compañía, cuyas características de trabajo, cometidos y responsabilidades lo hacen acreedor de un régimen menos regulado y contractualizado.

---

de noviembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1989-171]; Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 28/1992, de 9 de marzo [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1992-8031]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Este personal crítico, de especial confianza y mayor cualificación, no solo presenta particularidades en el aspecto económico, sino que su trabajo se realiza en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible. Es un colectivo asumido por el convenio para las tareas de mayor cualificación y responsabilidad, limitado con un porcentaje numérico: el 33% de la plantilla como máximo.

Sobre estas bases, se analiza si esa diferencia concreta, no poder ir a otro domicilio a teletrabajar en verano y navidad, constituye una diferencia arbitraria, discriminatoria o contraria al principio de igualdad.

La sentencia concluye que, entre los dos colectivos, personal de convenio y personal excluido de convenio, existe una diferencia sustancial y notable que impide cualquier comparación, sus condiciones de trabajo no son homogéneas, tienen un régimen jurídico diferente y se les aplica un sistema normativo contractualizado, fruto de autonomía privada de la voluntad, cuya principal característica es la flexibilidad y dedicación plena, inherente a los puestos de responsabilidad.

Por tanto, no estamos entre dos situaciones iguales jurídicamente comparables sino ante dos diferenciadas con condiciones de trabajo legalmente distintas; no son trabajos iguales ni de igual valor, sino que la propia norma convencional ha establecido un régimen jurídico distinto en razón de esa desigualdad inherente a la ejecutoria, responsabilidad y dedicación.

Con ello, se excluye la existencia de móvil discriminatorio, no se aprecia tampoco quiebra del principio de igualdad y en consecuencia se considera legítima la diferencia.

Consecuentemente, las premisas iniciales del trabajo que partían de la necesidad de tutelar todo el sistema de teletrabajo desde el artículo 14 CE no nos deben conducir a cambiar lo que es el propio sistema jurídico en torno a la igualdad.

Rectamente entendida, al igual que en el resto de condiciones o supuestos de contratos y condiciones de trabajo, el filtro de igualdad admite diferencias en distintos niveles y no ha de conducir a un igualitarismo absurdo.

5. CONCLUSIONES Y SÍNTESIS DEL ESTUDIO REALIZADO

El presente trabajo ha abordado un análisis exhaustivo de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, evaluando su impacto en la regulación del teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico español. A lo largo del estudio, se han identificado los principios fundamentales

que rigen esta normativa y su interacción con el sistema de fuentes del derecho laboral, destacando los desafíos interpretativos que surgen en su aplicación práctica.

El análisis detallado de la norma ha permitido identificar tres ejes clave en su estructura:

- ✓ Los principios rectores, que regulan aspectos como la voluntariedad, la igualdad de trato, la desconexión digital, la protección de datos y la compensación de gastos.
- ✓ El sistema de fuentes del derecho laboral, cuya jerarquía genera interrogantes sobre la relación entre convenios colectivos, acuerdos individuales y políticas empresariales.
- ✓ Los conflictos normativos, derivados de la aplicación práctica de la ley, donde se han detectado lagunas que pueden generar incertidumbre en su interpretación.

Además, se ha abordado la problemática del equilibrio entre la negociación colectiva y la negociación individual, planteando cuestiones fundamentales sobre qué norma debe prevalecer en caso de contradicción y hasta qué punto las empresas pueden modificar unilateralmente las condiciones del teletrabajo.

A través del estudio de la jurisprudencia y la doctrina, se han identificado los principales criterios que permiten dar respuesta a estos conflictos, consolidando una visión integral sobre el impacto y las limitaciones de la regulación vigente.

Del análisis realizado se pueden extraer una serie de conclusiones fundamentales que sintetizan los principales hallazgos del estudio y que contribuyen a clarificar el orden de prevalencia de las fuentes en el teletrabajo:

- ✓ El convenio colectivo establece un mínimo de derechos que no puede ser vulnerado por ningún otro instrumento normativo.
- ✓ El acuerdo individual puede mejorar lo dispuesto en el convenio colectivo, pero nunca empeorarlo.
- ✓ Las políticas empresariales pueden complementar la regulación del teletrabajo, pero no restringir derechos reconocidos en un convenio colectivo.
- ✓ Un acuerdo individual no puede ser modificado unilateralmente por una política interna de la empresa.

- ✓ En caso de conflicto normativo, la solución debe encontrarse en la interpretación que mejor garantice la protección de los derechos del trabajador, siguiendo el principio de progresividad del derecho laboral.

Por otra parte, el estudio realizado pone de manifiesto que, si bien la Ley 10/2021 ha supuesto un avance en la regulación del teletrabajo, sigue presentando importantes desafíos en su aplicación práctica.

Su redacción deja margen para interpretaciones diversas, lo que puede derivar en situaciones de inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas.

Uno de los puntos más críticos es la necesidad de reforzar la negociación colectiva como mecanismo de regulación uniforme. La falta de una regulación clara sobre la jerarquía de fuentes ha provocado que en algunas empresas se generen diferencias significativas entre los trabajadores en función de sus capacidades individuales de negociación, lo que pone en riesgo el principio de igualdad.

Asimismo, el papel de las políticas empresariales en la regulación del teletrabajo requiere una delimitación más precisa, ya que actualmente existe un riesgo real de que las empresas intenten modificar las condiciones de trabajo sin pasar por los mecanismos legales establecidos. Es necesario un control más estricto para evitar que el teletrabajo se convierta en un espacio de desregulación laboral encubierta.

Por otro lado, el avance de la digitalización y la transformación del mercado laboral hace previsible que en los próximos años el teletrabajo siga evolucionando. Por ello, será fundamental que la normativa se adapte de forma dinámica a las nuevas realidades del trabajo a distancia, estableciendo criterios claros y homogéneos que refuercen la seguridad jurídica y garanticen un equilibrio entre la flexibilidad organizativa y la protección de los derechos de los trabajadores.

En conclusión, este estudio ha permitido demostrar que la Ley 10/2021, aunque bien intencionada, debe seguir evolucionando para responder a los desafíos actuales del teletrabajo. La consolidación de un marco normativo claro, justo y garantista no solo dependerá de futuras reformas legislativas, sino también de la interpretación que hagan los tribunales y del papel activo de la negociación colectiva en la regulación de esta nueva forma de trabajo.

En este sentido, el principio de igualdad sobre el que se asienta gran parte de la configuración programática del teletrabajo no lo convierte en una figura de aplicación general global e igual, sino que debe interpretarse en términos estrictamente jurídicos, convalidando las diferencias objetivas justificables en las normas o políticas generales, así como la diversidad consustancial o inherente en el rango inferior de la autonomía privada y nivel contractual, que es admisible, no contraria a derecho.

BIBLIOGRAFÍA

1. NORMATIVA

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

XXV Convenio colectivo de banca (2024-2026). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 1, 1 de enero de 2025.

III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, 22 de marzo de 2024.

XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y Opinión Pública (2022-2024). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 171, 26 de julio de 2023.

III Convenio colectivo estatal del sector de contact center. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 13741.

Convenio Colectivo General para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (2020-2024). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 310, 27 de diciembre de 2021.

XX Convenio General de la Industria Química (2021-2023). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 171, 19 de julio de 2021.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación y promoción, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea,* L 204, pp. 23-36.

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.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 164, 10 de julio de 2021, pp. 86871-86896.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12634.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado,* núm. 294, 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). *Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Diario Oficial de la Unión Europea, L188, pp. 79-93.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 253, 23 de septiembre de 2020, pp. 78788-78820.

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.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 253, 23 de septiembre de 2020, pp. 78788-78820.

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, pp. 1-88.

2. JURISPRUDENCIA

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 144/2022, de 10 de noviembre de 2022 [versión electrónica - base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2022:144]. Fecha de la última consulta: 26 de marzo de 2025.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 62/2024, de 3 de junio de 2024, demanda presentada por la Federación de Servicios de CCOO contra DXC Technology Spain, referente a la compensación de gastos del teletrabajo [versión electrónica - base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2024:62]. Fecha de la última consulta: [25 de marzo de 2025].

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2023, relativa al derecho a la desconexión digital y la capacidad empresarial de establecer políticas internas en su aplicación. Fecha de la última consulta: [26 de marzo de 2025].

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 44/2022, de 22 de marzo de 2022 [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2022:44]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 8/2024, de 8 de abril de 2024 [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. ECLI:ES:AN:2024:8]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 78/2024, de 28 de junio [versión electrónica – base de datos de la Audiencia Nacional. Ref. SAN 78/2024]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 2/1998, de 12 de enero [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1998-3134]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 148/2004, de 13 de septiembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2004-148], aborda

cuestiones relacionadas con [tema específico de la sentencia]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 148/1986, de 25 de noviembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1986-32273]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 29/1987, de 6 de marzo [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1987-18636]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 1/2001, de 15 de enero [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2001-3225]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 197/2003, de 30 de octubre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-2003-21537]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 177/1988, de 10 de octubre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1988-25632]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 171/1989, de 2 de noviembre [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1989-171]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 119/2014, de 16 de julio [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-A-2014-8748]. Fecha de la última consulta: 31 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 28/1992, de 9 de marzo [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. BOE-T-1992-8031]. Fecha de la última consulta: 30 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 2641/2021, de 30 de diciembre de 2021 [versión electrónica – base de datos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de noviembre de 2021, sobre el control empresarial y la monitorización en el ámbito laboral [versión electrónica – Boletín Oficial del Estado. Ref. STS2021/138463]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 225/2024, de 6 de febrero de 2024 [versión electrónica – base de datos del Tribunal Supremo. Ref. ECLI:ES:TS:2024:225]. Fecha de la última consulta: [27 de marzo de 2025].

3. OBRAS DOCTRINALES

Alujas Ruíz, J. (2021). Efectos del COVID-19 sobre el empleo en España: Análisis de las consecuencias de la pandemia. *Revista de Estudios Empresariales*, 2021, p. 5.

Bauman, Z. (2007). Miedo líquido: La sociedad contemporánea y sus temores. Estado y Sociedad. Ediciones Paidós.

BluSpecs Innovation SL, Civitta UAB, & Universidad Politécnica de Cartagena. (2019). Digital skills: New professions, new educational methods, new jobs. European Commission.

Cabeza Pereiro, J. (2020). La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 155.

Cooper, M. N. (2002, enero). Inequality in digital society: Why the digital divide deserves all the attention it gets. Fordham University.

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. *Revista española de derecho del trabajo*, 2022, núm. 255, pp. 103-129.

González González, M. (2016). *La protección de los trabajadores especialmente sensibles en la prevención de riesgos laborales*. Universidad de León.

López Álvarez, M. J., Matorras, A., & Sánchez-Cervera, J. M. (2025). *Lecciones de contrato de trabajo*, 5ª ed., p. 29, Aranzadi.

López Álvarez, M. J., Matorras, A., & Sánchez-Cervera, J. M. (2024). *Relaciones laborales colectivas*, 4ª ed., Aranzadi, Madrid, 2024, p. 230.

Merino San Román, J. C. (2023). Trabajo a distancia y teletrabajo, regulación y pronunciamientos recientes en el sector privado. En M. Leporati & E. C. Dittmar (Coords.), *Oportunidades en el mundo empresarial pospandemia: Un análisis multidisciplinar*, pp. 37-54. ISBN 978-84-1163-300-0.

Morato García, R. (2025). Autonomía colectiva e individual en la regulación de la desconexión digital y el teletrabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 282, enero 2025.

Oviedo Vega, A., & Vásquez Flores, N. (1969). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, vol. 5, núm. 2, pp. 41-56.

Peiró, J. M., & Tordera, N. (2021). Impacto del teletrabajo en la salud mental y el tecnoestrés en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

Pérez Campos, A. I. (2017). Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: Evolución legislativa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 133, 37-73. Universidad Rey Juan Carlos.

Rodríguez Escanciano, S. (2020). Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía "de bajo contacto". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 233, Sección Estudios. Aranzadi.

Sánchez-Urán Azaña, Y., García Piñeiro, N. P., & Cristóbal Roncero, R. (2022). Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación. En *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 111-128). Universidad Complutense de Madrid. ISBN 978-84-8417-598-8.

Valenzuela-García, H. (2020). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española. *Revista Andaluza de Antropología*, núm. 19, pp.14-36. Universitat Autònoma de Barcelona.

4. RECURSOS DE INTERNET

Admin Sys. (2021, junio 29). Medio siglo de Home Office: línea del tiempo 50 años de historia del trabajo remoto. *Admin Sys* (disponible en

https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/; última consulta 24/03/2025).

Banco de España. (2019). Cambios en el modelo empresarial generados por el COVID-19: El teletrabajo, recuadro 5.3. *Informe Anual 2019*, (disponible en https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2019.html; última consulta: 26/03/2025).

Banco de España. (2020). Encuesta empresarial sobre el impacto de la crisis del Covid-19, recuadro 1, Escenarios macroeconómicos de referencia para la economía española tras el Covid-19. *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, (disponible en https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/publicaciones-discontinuadas/articulos-analiticos/impacto-economico-covid19-empresas-espanolas-segun-encuesta-banco-espana-sobre-actividad-empresarial-ebae.html; última consulta 26/03/2025).

Domínguez, M. (2023, 21 de junio). Origen del teletrabajo, redes geosociales y tips si tienes que volver a la oficina. *Telefonica Tech* (disponible en https://telefonicatech.com/blog/despotismo-ilustrado-vs-ingenieros-de-la-nasa-origen-del-teletrabajo-redes-geosociales-y-tips-para-volver-a-la-oficina; última consulta 24/03/2025).

EPData. (2022, marzo 25). La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Instituto Nacional de Estadística, (disponible en https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517#:~:text=El%20porcentaje%20de%20ocupados%20que%20trabajan%20m%C3%A1s%20de,seg%C3%BAn%20cifras%20del%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica%20%28INE%29; última consulta: 26/03/2025).

Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. (disponible en https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19; última consulta, 27/03/2025).

Prieto Santana, M. D. (2022, mayo 4). Zygmunt Bauman y la modernidad líquida en la era de la ciencia, la descreencia y la tecnología. *Fronteras CTR*. (disponible en https://www.fronterasctr.com; última consulta 27/03/2025).

Redacción. (2020, 13 de marzo). Teletrabajo: origen, historia y legislación. *Reason Why*. (disponible en https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana; última consulta 24/03/2025).

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2022). *Medidas adoptadas por el COVID-19 y otras actuaciones* (disponible en https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-sepe/medidas-covid; última consulta 27/03/2025).

Travé, D., & García, V. (2024). Novedades judiciales sobre desconexión digital. *Cuatrecasas* (disponible en https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/desconexion-digital-novedades-judiciales; última consulta: 28/03/2025).

5. DOCUMENTOS TÉCNICOS

Comisión Europea. (2017, mayo 10). *Documento de reflexión sobre el encauzamiento de la globalización***.** Comisión Europea.

Comisión Europea. (2019, diciembre 17). *Propuesta de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020* (COM(2019) 653 final). Bruselas.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2021-2022* (disponible en https://www.insst.es/noticias-insst/informe-sobre-el-estado-de-la-seguridad-y-salud-laboral-en-espana-2021-2022; última consulta: 27/03/2025).

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021, septiembre). *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/documentos/Nota_impacto_COVID_SEPTIEMBRE-2021.pdf; última consulta 27/03/2025).

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2019). *Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico*. (disponible en https://mpt.gob.es/dam/es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional/directrices_generales_estrategia.pdf; última consulta: 27/03/2025).

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo y la equidad de género*. (disponible en https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm; última consulta, 27/03/2025).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Eurofound. (2019). *Informe conjunto OIT–Eurofound: Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, pp. 9-10. Ginebra.