

# Análisis socio-jurídico del teletrabajo en España y su comparativa global.

## Socio-legal analysis of teleworking in Spain and its global comparison.

Jessica Bayón-Pérez<sup>1</sup>, Álvaro LLordén-Rujas<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universidad Nebrija, Hoyo de Manzanares - España  
ORCID: <sup>1</sup>[0000-0003-4019-7605](https://orcid.org/0000-0003-4019-7605), <sup>2</sup>[0000-0003-4738-8201](https://orcid.org/0000-0003-4738-8201)

Recibido: 02 de septiembre de 2022.

Aceptado: 13 de diciembre de 2022.

Publicado: 01 de enero de 2023.

**Resumen-** Este artículo académico se centra en el análisis de los retos y las novedades jurídicas relacionados con el teletrabajo en España y su impacto en el comportamiento organizacional. Además, se aborda el nuevo paradigma de las relaciones laborales, en el que se incluyen el teletrabajo, la desconexión digital, la flexibilidad y la conciliación, y se examina su influencia en el mercado laboral. Con este objetivo, en primer lugar, se estudia el marco normativo español que regula esta modalidad laboral, así como los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. A continuación, se analizan los derechos de los trabajadores en relación con la desconexión digital, las medidas de flexibilidad laboral y el derecho a la conciliación personal y familiar en el ámbito laboral. Después, se presentan los resultados obtenidos sobre el impacto y la adopción del teletrabajo en el mercado laboral español, así como en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica. Por último, se proponen una serie de mejoras en el marco legal del teletrabajo que protejan los derechos de los trabajadores en esta modalidad, como la desconexión digital, la protección de la salud mental, medidas de flexibilidad que fomenten la conciliación, una negociación colectiva transparente y el refuerzo del diálogo social. Además, se examina el impacto de estas mejoras en el mercado laboral y en el comportamiento organizacional. Este estudio también se propone comparar la situación del teletrabajo en diferentes países y su impacto en el mercado laboral y la sociedad en general, y proporcionar una visión crítica y rigurosa del teletrabajo como fenómeno emergente en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** teletrabajo, trabajo a distancia, conciliación, flexibilidad.

**Abstract—** This study has focused on the analysis of the challenges and legal developments of teleworking, digital disconnection, flexibility and conciliation, and examines its influence on the labor market. With this objective, in the first place, the regulatory framework that regulates this type of work is studied, as well as the rights and obligations of both employers and workers. Next, the rights of workers in relation to digital disconnection, labor flexibility measures and the right to personal and family reconciliation in the workplace are analyzed. Then, the results obtained on the impact and adoption of teleworking in the Spanish labor market, as well as in Europe, the United States and Latin America are presented. Finally, a series of improvements are proposed in the legal framework of teleworking that protect the rights of workers in this modality, such as digital disconnection, protection of mental health, flexibility measures that promote conciliation, transparent collective bargaining and the strengthening of social dialogue. In addition, the impact of these improvements on the labor market and organizational behavior is examined. This study also aims to compare the situation of teleworking in different countries and its impact on the labor market and society in general, and provide a critical and rigorous view of telework as an emerging phenomenon in the workplace.

**Keywords:** telecommuting, remote work, conciliation, flexibility.

\*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: [jbayon@nebrija.es](mailto:jbayon@nebrija.es) (Jessica Bayón Pérez).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Como citar este artículo: J. Bayón-Pérez y Á. LLordén-Rujas, "Análisis socio-jurídico del teletrabajo en España y su comparativa global", *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 11, no. 1, pp. 85-97 2023, doi: [10.15649/2346030X.3111](https://doi.org/10.15649/2346030X.3111)

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio de investigación jurídico-práctico se centra en el análisis detallado del marco normativo del teletrabajo y los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador. Además, se examinan los derechos asociados a esta nueva forma de trabajo a distancia, incluyendo la desconexión digital, la flexibilidad laboral y la conciliación personal y familiar. El objetivo principal es analizar los desafíos y novedades jurídicas del teletrabajo en el contexto actual y su impacto sobre el bienestar de los trabajadores por cuenta ajena y el nuevo paradigma de las relaciones laborales. Se estudiará el grado de penetración del teletrabajo en el mercado laboral español y los efectos de este modelo en diferentes países de distintos continentes. En última instancia, se presentarán propuestas para mejorar la regulación del teletrabajo y fomentar la protección de los derechos de los trabajadores en esta modalidad, incluyendo la desconexión digital, la protección de la salud mental y la flexibilización para fomentar la conciliación y la negociación colectiva transparente y el refuerzo del diálogo social. Con este enfoque, se espera aportar conclusiones relevantes para el fortalecimiento y consolidación del teletrabajo como modalidad laboral cada vez más relevante en el mercado laboral actual.

El planteamiento del estudio se enfoca en la necesidad de analizar en detalle la figura laboral del teletrabajo, que ha cobrado gran importancia en el contexto actual. Esto implica analizar en profundidad el marco normativo que regula esta forma de trabajo, los derechos y deberes tanto del trabajador como del empleador en esta modalidad, y los derechos asociados al teletrabajo, tales como la desconexión digital, la flexibilidad laboral y el derecho a la conciliación personal y familiar. Se trata, por tanto, de una investigación exhaustiva que aborda diversos aspectos del teletrabajo y su impacto en el comportamiento organizacional y el mercado laboral.

En España, en Europa, y a nivel Mundial, el teletrabajo no estaba asentado hasta que la pandemia obligó a implementarlo. Los casos en los que dicha modalidad se llevaba a la práctica eran escasos. Y en su mayoría -de dichos casos- se trataba de una forma flexible de atender las necesidades del cliente. Pero, no ha sido empleado como una herramienta favorecedora de los derechos del empleado que el empleador ponía a su disposición para una mayor comodidad y mejor conciliación de este entre su vida personal y su vida profesional [\[1\]](#).

## II. MARCO TEÓRICO

### *Marco normativo*

Como punto de partida para poder afrontar el presente trabajo de investigación, es necesario en primer lugar, analizar el marco normativo que regula la modalidad de teletrabajo en España. Y para lograrlo se seguirá un orden cronológico de dicho marco.

La regulación sobre esta materia no se ciñe única y exclusivamente en su espacio temporal al tiempo comprendido durante la pandemia [\[2\]](#) y posteriormente. Como veremos a continuación, han sido varias las iniciativas a lo largo de los años que empezaban a revelar la necesidad de regular esta forma de trabajo atendiendo a sus beneficios y tratando de proteger los derechos de quienes la ejercían.

La primera referencia podemos encontrarla si nos remontamos a los años ochenta, donde ya el Estatuto de los Trabajadores [\[3\]](#) introducía esta modalidad como un tipo de contrato que amparase el trabajo realizado en el domicilio y se definía esta modalidad como aquella, en la cual, se carecía de vigilancia directa del empresario. Sin embargo, no fue hasta el año 2012 [\[4\]](#) cuando, a raíz del gran desarrollo de las nuevas tecnologías, y para fomentar el aprovechamiento que se podía obtener de las mismas, se promovió expresamente este modelo productivo con el objetivo de favorecer el mercado económico apoyando a los trabajadores por cuenta ajena en materia de flexibilidad.

A raíz de ello, en la refundición del texto del Estatuto de los Trabajadores del año 2015 [\[5\]](#) quedaba regulada la figura del trabajador del teletrabajo con unas características muy similares a las actuales. Se consideraba esta modalidad como la actividad que desarrollaba el trabajador mayormente en su domicilio personal o en aquel lugar que libremente hubiere elegido. Todo ello entendido como una forma alternativa al desempeño de sus tareas en el centro de trabajo empresarial. El principal objetivo de esta nueva regulación radica en el aumento de la capacidad de conciliación por parte de los empleados que fomente la adecuada compatibilización de su vida profesional, familiar y personal [\[6\]](#).

Dado que el trabajo realizado en esta materia en el año 2015 y, a raíz del anteriormente citado texto refundido del Estatuto de los Trabajadores solo focalizó su empeño en “la forma de trabajar”, es decir, en el “qué” y no en el “cómo”, era imprescindible evolucionar. Mencionábamos al principio de estas líneas que uno de los pilares fundamentales de esta modalidad de trabajo es el uso de las nuevas tecnologías.

Efectivamente, a pesar de todos los beneficios que pudiera suponer esta reciente modalidad de trabajo a distancia, también, llevaba aparejado intrínsecamente ciertos riesgos y derechos de los trabajadores a proteger por el legislador, es decir, existen algunas lagunas con respecto a la regulación de ciertos aspectos. Y aquí es donde, con ocasión de la entrada en vigor del Reglamento Europeo de Protección de Datos [\[7\]](#) (RGPD, o GDPR por sus siglas en inglés), el regulador español definió, en el año 2018, y a partir del citado Reglamento, una Ley Orgánica [\[8\]](#) que cubriese y protegiese, entre otros derechos, la garantía de los derechos digitales y el derecho a la desconexión digital. En este punto, encontramos por primera vez una protección real que trata de garantizar lo indicado en el párrafo anterior: el “cómo” desarrollar la actividad profesional a distancia, y cómo proteger el auge del uso de la citada modalidad.

En cuanto a la regulación jurídica sobre el teletrabajo en Estados Unidos, la ley federal no establece una regulación específica sobre el teletrabajo. Sin embargo, algunos estados han adoptado leyes y regulaciones que aborden el teletrabajo. Por ejemplo, en California se ha aprobado la ley AB 5, que establece criterios para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente, y establece requisitos para el teletrabajo.

Con respecto a otros países:

- En Europa, la Directiva 2002/14/CE [\[9\]](#) establece los derechos y deberes de los trabajadores en materia de organización del tiempo de trabajo, incluyendo el teletrabajo. Además, la Directiva 2009/104/CE establece las normas mínimas sobre los derechos, las responsabilidades y las protecciones de los trabajadores en el contexto del teletrabajo [\[10\]](#).

- En cuanto a la regulación jurídica sobre el teletrabajo en Estados Unidos, la ley federal no establece una regulación específica sobre el teletrabajo. Sin embargo, algunos estados han adoptado leyes y regulaciones que aborden el teletrabajo. Por ejemplo, en California se ha aprobado la ley AB 5, que establece criterios para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente, y establece requisitos para el teletrabajo [11].
- En Latinoamérica, la regulación jurídica sobre el teletrabajo varía de un país a otro. Por ejemplo, en México se ha aprobado la ley Federal del Trabajo [12], que establece disposiciones sobre el teletrabajo, incluyendo la regulación de horarios, descansos y desconexión digital. En Argentina, la Ley de Teletrabajo establece normas específicas sobre el teletrabajo, incluyendo la regulación de condiciones de trabajo, derechos laborales y seguridad social [13].

Estas regulaciones son solo algunos ejemplos, y pueden variar según las leyes y regulaciones aplicables en cada país o región.

### ***Desconexión digital***

En primer lugar, como se ha mencionado en puntos anteriores, el trabajo a distancia o teletrabajo requiere del uso de nuevas herramientas digitales que permiten la modalidad de trabajo remoto. Y si bien esto pudiera parecer que solo tiene aspectos positivos, ya que, permite al trabajador poder realizar sus tareas desde cualquier parte, mejorar su eficiencia y eficacia al aumentar su posibilidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional, también presenta inseguridades inherentes que los operadores jurídicos deben tratar de legislar y proteger. Este riesgo constitutivo es la alta probabilidad de que el trabajador, haciendo uso de esta metodología de trabajo a distancia, sienta que debe estar constantemente conectado a las herramientas tecnológicas que le permiten desarrollar sus labores en remoto. De esta forma, los asalariados les suponga dificultades para discernir un tiempo prefijado de jornada laboral, de lo que es su vida personal y familiar. De tal manera que, al finalizar esta, sigue conectándose o recibiendo avisos de notificaciones que le inviten a consultarlas o abrirlas y, por tanto, nunca llegar a desconectar del todo de su trabajo a pesar de estar fuera de su horario laboral.

Este riesgo, que es muy habitual como veremos más adelante con algunos ejemplos, y, además, integra nuevos riesgos para la salud física y mental de los empleados, ya que, puede conllevar a generarse un aumento constante de estado de alarma o estrés por hiper conectividad [14]. Como consecuencia de ello, puede provocar un agotamiento físico y mental que puede potenciar el desarrollo de problemas psicológicos como el estrés psicosocial por sometimiento reiterado.

En primer lugar, es importante citar la legislación que, por primera, vez protegió este derecho a la desconexión digital. Se trata de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDyGDD) [15]. Como se refleja, esta Ley Orgánica (LO) estaba destinada a desarrollar y ampliar el régimen legislativo español, el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD, o GDPR por sus siglas en inglés) [16].

Esta Ley Orgánica [17] fue utilizada precisamente bajo esta figura, y no bajo una ley ordinaria, ya que protegía derechos fundamentales, tal y como estipula en nuestro ordenamiento jurídico para esta materia. Por consiguiente, en su artículo 88, indica expresamente que los trabajadores, así como, los empleados públicos, deberán gozar, y se deberá respetar, del derecho a la desconexión digital. Todo ello, con el propósito de tratar de garantizar que, fuera de su tiempo de trabajo, bien sea este de carácter legal o bien el convencionalmente establecida, se deberá respetar los tiempos de descanso, los permisos y las vacaciones y en adelante, lo resaltante de este precepto: también deberá respetarse su intimidad personal y familiar. Referente al mismo lo que el legislador pretendía y pretende introducir, es que el hecho de que no se respete lo anterior, puede llegar a afectar a la esfera personal y familiar de los trabajadores, y de ahí, la trascendencia de que la legislación recogiera un precepto específico que mencionara el citado ámbito. La ansiedad y el estrés genera físicamente agotamiento, cansancio, presión en el pecho, dificultades para dormir y relejarnos en el tiempo libre. Por otro lado, psicológicamente predomina cambios de humor, evitar ser asertivos, entre otros.

Adicionalmente, otra de las fuentes donde está regulado el derecho de los trabajadores a la desconexión digital es en el estatuto de los trabajadores [18] (ET). Artículo 20 bis, se indica que los trabajadores deberán tener derecho a que su intimidad sea protegida en el ámbito del uso de aquellos dispositivos digitales necesarios para ejercer su profesión y que han sido puestos a su disposición por parte de su empleador. Asimismo, el citado precepto especifica el derecho a que puedan desconectar digitalmente y que se ampare su intimidad frente al potencial uso de aquellos dispositivos de videovigilancia y/o de geolocalización que su empleador pudiera emplear para el control del trabajador, y todo ello, en consonancia con los términos que establece la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Por otro lado, también es un tema muy relevante a nivel organizacional [19], ya que, la globalización y la integración de la tecnología en el lugar de trabajo han llevado a una mezcla entre la vida profesional y personal, lo que ha generado un estrés y una sobrecarga de trabajo constantes en los trabajadores [20].

Para potenciar la desconexión digital de los mismos en las organizaciones, se sugieren las siguientes medidas:

- Establecimiento de horarios claros para el uso de dispositivos electrónicos y tecnologías de comunicación, en los que se establezcan períodos de desconexión fuera de las horas laborales.
- Fomento de la cultura de la desconexión, a través de la sensibilización y formación de los empleados sobre la importancia de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Integración de tecnologías que permitan la gestión automática de la comunicación y la eliminación de notificaciones innecesarias fuera de horas laborales.
- Instauración de políticas claras y escritas de desconexión digital, que incluyan los procedimientos y medidas a seguir por los empleados y las consecuencias en caso de incumplimiento.

Desde un punto de vista jurídico, se pueden proponer iniciativas para fortalecer la desconexión digital, tales como:

- Desarrollo legislativo que garantice el derecho de los trabajadores a la desconexión digital y establezcan medidas efectivas para su implementación.
- Regulación de la utilización de tecnologías de comunicación y herramientas digitales en horas laborales y fuera de ellas.
- Desarrollo de programas y campañas de sensibilización y educación para fomentar la importancia de la desconexión digital y su impacto en la salud mental y física de los trabajadores.
- Incentivos fiscales y económicos a las empresas que implementen políticas efectivas para potenciar la desconexión digital de sus trabajadores.
- Inclusión de la desconexión digital en los estándares de calidad y seguridad laboral, con el fin de garantizar su implementación en todas las empresas.
- Implementación de sanciones y multas a las empresas que no respeten el derecho de sus trabajadores a la desconexión digital.

### ***Flexibilidad y conciliación***

En el contexto del teletrabajo como medida de flexibilidad laboral que promueve, entre otros elementos, la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y la vida profesional de los trabajadores, analizaremos la citada flexibilidad como un conjunto de medidas organizacionales y estructurales de las compañías donde se prioriza el bienestar de los trabajadores y, al mismo tiempo, mejorar y potenciar la productividad en base a la eficiencia y eficacia, de igual forma que a través del “presencialismo” [21].

Estas medidas de flexibilidad, además de los beneficios citados anteriormente, suponen un ahorro en el trabajador. No solo en términos simples como evitar los costes de desplazamiento y transporte hasta el lugar o centro de trabajo donde antes realizaba sus tareas cotidianas diariamente, sino en un término mucho más complejo y relevante, y que cada vez está adquiriendo un mayor valor en la conciencia de la sociedad: el ahorro de tiempo. Esto quiere decir que, si el trabajador medio emplea ocho horas a su jornada laboral y, de media, emplea aproximadamente una hora desplazarse hasta su trabajo y otra hora en volver, la implementación de una medida flexible, el teletrabajo implica, además de los citados ahorros en costes de desplazamiento, un ahorro esencial del tiempo empleado en su jornada que ahora podrá invertir en su vida personal y su familiar.

Y es que, el impacto positivo que lleva aparejado estas medidas de flexibilidad no se quedan ahí, también, suponen un impacto clave para potenciar la atracción y retención del talento, donde las personas cada vez más tienen en cuenta si la empresa para la que trabajan o para la que quieren trabajar aplica estas medidas de flexibilidad laboral, convirtiéndose en un factor determinante para decidir embarcarse en una nueva aventura profesional si la empresa de destino tiene estas medidas, o incluso dejar su actual empresa debido a la no implantación de las anteriormente referidas políticas. Los equipos de captación y retención de talento, también, tienen lo consideran cuando analizan a los candidatos en los procesos, buscando perfiles que sepan orientarse más a resultados que al mero presencialismo, y que sean personas con capacidad de organización y planificación, capaces de tomar decisiones de manera autónoma y de manera auto motivada, con iniciativa y con sentido de la responsabilidad. Por tanto, considerar e implantar una política adecuada sobre flexibilidad laboral o un mayor dinamismo en los puestos de trabajo tiene un efecto exponencialmente positivo para crear un adecuado y sostenible clima laboral, favorece la conciliación y se intensifica la productividad [22]. A continuación, podremos analizar los datos de la siguiente gráfica (ver gráfica 1).

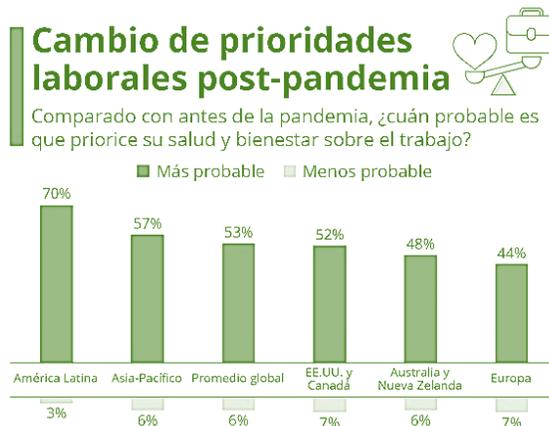


Gráfico 1: Cambio de prioridades laborales postpandemia en el 2022.  
Fuente: Elaboración propia [23].

Como se puede comprobar, en América Latina es la región donde existe un mayor número de trabajadores que han modificado sus prioridades vitales tras la coyuntura sanitaria. Este estudio lo ha publicado la firma de investigación Edelman Data X Intelligence en el que integra un sondeo de más de 31.000 empleadores y autónomos presentes en 31 países. De acuerdo con los resultados obtenidos, 7 de cada 10 encuestados en México, Argentina, Colombia y Brasil consideran que tras el covid-19 es mucho más probable que prioricen su salud y bienestar en mayor medida que el trabajo. Por otro lado, en Europa y Oceanía menos de la mitad de la muestra, afirmaron que sus prioridades han cambiado tras la pandemia otorgándole mayor valor al bienestar. Por consiguiente, este estudio evidencia que la mitad de los trabajadores a nivel mundial le brindan un valor preponderante al tiempo, familia, área personal, salud que al trabajo.

De acuerdo con todo lo anterior, las nuevas necesidades del mercado laboral [24] requiere de medidas de adaptación que favorezca y fomente el bienestar de los trabajadores desde diferentes enfoques: físico, emocional, social, económico, sensación de propósito, sensación de pertenencia [25]. Cada vez son más las compañías que ponen su empeño y foco en este tipo de medidas, siendo la primordial el objeto de este trabajo investigación: el teletrabajo o trabajo a distancia. Muchas de estas iniciativas flexibles pudieran ser los horarios flexibles de entrada y salida [26], la jornada intensiva los viernes, calendario de vacaciones flexibles, semana comprimida, bolsas de horas para asuntos propios o asuntos familiares, jornada a la carta, intercambio de jornadas laborales por días libres, prohibición de reuniones a partir de cierta hora, etc. Los empleadores han tenido que reforzar sus áreas de tecnología, ciberseguridad, y de recursos humanos [27] para ser capaces de afrontar esta

tendencia y dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo, ya que, la mayor parte de estas medidas de flexibilidad y conciliación requieren de la formación, uso y desarrollo de las tecnologías asentadas para hacerlas posibles.

Todas estas políticas existían débilmente previa a la pandemia [28]. El teletrabajo se inició como algo forzoso, ya que, las empresas se vieron obligadas a cerrar sus instalaciones y evitar las aglomeraciones de sus trabajadores en los centros de trabajo [29]. Actualmente, resulta imprescindible para muchas personas poder teletrabajar porque les permite una mayor calidad de vida personal, familiar y laboral sin disminuir su productividad.

Sin embargo, tras la eliminación de las restricciones sociosanitarias derivadas de la crisis del COVID-19, hubo un periodo en el que las organizaciones decidieron volver paulatinamente al trabajo presencial, pero, gradualmente, la tendencia revirtió permitiendo un mayor uso del teletrabajo llegando a un modelo mixto semipresencialidad, esto es, de dos o tres días teletrabajando y de dos o tres días de trabajo presencial [30].

### III. METODOLOGÍA

El teletrabajo se ha convertido en una realidad cada vez más presente en la vida laboral, y su creciente popularidad ha generado un debate sobre su regulación y protección de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena, así como, su repercusión en el desarrollo organizacional. En este contexto, se hace necesario un análisis socio-jurídico que permita comprender la realidad del teletrabajo y proponer soluciones para mejorar su regulación y protección de los derechos laborales.

En este estudio, se utiliza una metodología combinada que incluye tanto un enfoque cualitativo [31] como un enfoque jurídico a través de una revisión documental. La metodología jurídico-descriptiva [32] describe las normas y regulaciones existentes sobre el teletrabajo en diferentes países y las compara con la realidad del trabajo a distancia. Finalmente, la metodología jurídico-propositiva [33] que sugiere o plantea soluciones y mejoras en la regulación actual del teletrabajo en España.

A través de este análisis, se pretende identificar las necesidades de desarrollo de la legislación actual y disminuir la litigiosidad laboral, con el objetivo de mejorar la protección de los derechos de los trabajadores y promover un teletrabajo justo y equitativo.

Por otro lado, además de examinar el marco legal y los derechos y obligaciones de las partes como punto de partida, la estrategia a seguir será el análisis de la realidad que ha acompañado y acompaña a esta modalidad tanto para los empleadores como para los asalariados mediante una comparación internacional con el propósito de reflejar la necesidad de un robustecimiento de la legislación ordinaria que regula esta forma de trabajo con plenas garantías y con el fin de mejorar el desarrollo de las empresas y de sus personas trabajadoras.

Para reforzar los métodos de investigación en este estudio sobre el teletrabajo, se utilizarán diferentes fases de investigación. En primer lugar, se realizará un análisis socio-jurídico que permita comprender la realidad del teletrabajo y proponer soluciones para mejorar su regulación y protección de los derechos laborales. En este análisis, se utilizará una metodología combinada que incluirá tanto un enfoque cualitativo como un enfoque jurídico a través de una revisión documental.

La metodología jurídico-descriptiva describirá las normas y regulaciones existentes sobre el teletrabajo en diferentes países y las comparará con la realidad del trabajo a distancia. Además, se utilizará la metodología jurídico-propositiva para sugerir soluciones y mejoras en la regulación actual del teletrabajo en España. El objetivo de este análisis será identificar las necesidades de desarrollo de la legislación actual y disminuir la litigiosidad laboral, con el fin de mejorar la protección de los derechos de los trabajadores y promover un teletrabajo justo y equitativo.

Además de examinar el marco legal y los derechos y obligaciones de las partes, se llevará a cabo un análisis de la realidad que ha acompañado y acompaña a esta modalidad de trabajo tanto para los empleadores como para los asalariados mediante una comparación internacional. El propósito de esta comparación será reflejar la necesidad de un robustecimiento de la legislación ordinaria que regula esta forma de trabajo con plenas garantías y con el fin de mejorar el desarrollo de las empresas y de sus personas trabajadoras. En resumen, se aplicarán diferentes fases de investigación para reforzar los métodos de estudio y proporcionar soluciones y mejoras para el teletrabajo en España.

#### *Objetivos*

**Objetivo general:** Analizar y estudiar a nivel socio-jurídico el teletrabajo en España, para identificar las fortalezas y áreas de mejora del modelo tanto de la acción protectora y su repercusión en las organizaciones, así como compararlo con otros países.

#### **Objetivos específicos:**

1. Analizar los derechos y deberes de trabajadores por cuenta ajena y empleadores en el marco del Teletrabajo: Se realizará un análisis jurídico que permita comprender los derechos y deberes de las partes involucradas en el teletrabajo, es decir, trabajadores por cuenta ajena y empleadores. Se estudiará la normativa existente y se identificarán las lagunas o vacíos legales que puedan afectar a ambas partes. El enfoque principal será en España.
2. Examinar socio-jurídicamente el impacto de la implementación del teletrabajo en las organizaciones españolas y sus efectos en el mercado laboral: Se llevará a cabo un análisis socio-jurídico que permita identificar el impacto que tiene la implementación del teletrabajo en las organizaciones y en el mercado laboral. Se estudiarán las ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo y se identificarán los efectos que tiene en las empresas, en los trabajadores y en la economía en general.
3. Estudiar y comparar internacionalmente el empleo y desarrollo del teletrabajo: Se realizará un estudio comparativo de cómo se emplea y se desarrolla el teletrabajo en diferentes países. Se analizarán las similitudes y diferencias en las regulaciones y normativas, y se identificarán las mejores prácticas y lecciones aprendidas en otros países.

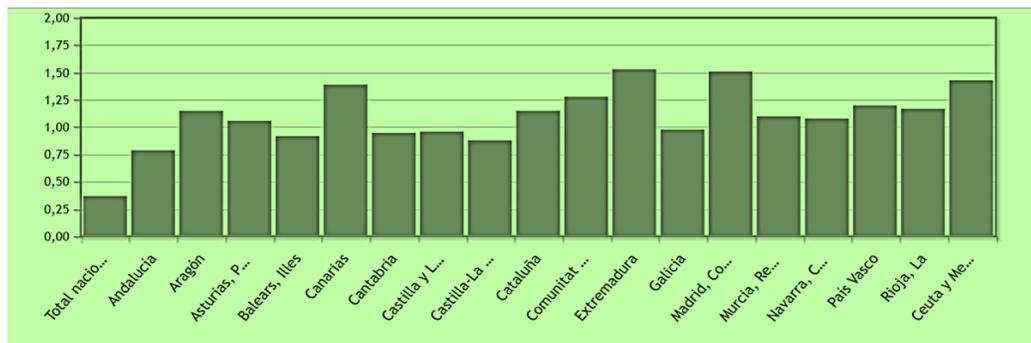
4. Presentar una propuesta de mejora partiendo de las carencias jurídicas en el marco del Teletrabajo y en el ámbito del comportamiento organizacional: A partir de los análisis y estudios realizados, se presentará una propuesta de mejora que tenga en cuenta las carencias jurídicas identificadas en el marco del teletrabajo y en el ámbito del comportamiento organizacional. Esta propuesta incluirá medidas concretas para mejorar la regulación del teletrabajo y proteger los derechos de los trabajadores, así como para fomentar el desarrollo organizacional y mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

#### IV. RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis realizado en el apartado anterior nos muestra algunos ejemplos de las carencias y las dificultades de la implementación de la legislación aplicable al teletrabajo. Siendo necesaria la intervención para la resolución de los casos, la jurisdicción de lo social, tanto en primera instancia, como en tribunales jerárquicamente superiores al tratarse de recursos, la mayoría de los analizados en suplicación. Uno de los puntos de mejora que se indica en el presente trabajo en su apartado correspondiente más adelante, es la necesidad de profundizar en la obligatoriedad de los preceptos contenidos en la norma para evitar arbitrios Inter partes. Así como la implementación de métodos alternativos de resolución de conflictos con el fin de no sobre saturar a la Administración de Justicia.

Para conocer el impacto del teletrabajo y su nivel de penetración, expondremos dos gráficas iniciales que nos indiquen su nivel de incidencia en el mercado laboral español, por edades y por sectores productivos. Posteriormente, estudiaremos las ventajas e inconvenientes detectados y cómo son percibidos por los trabajadores. Finalmente, se expondrá el nivel de impacto medioambiental tras la implementación (y posible aumento) de los días de teletrabajo -y los resultados favorables para nuestro entorno en caso de lograrlo.

La gráfica incide en la población dentro del rango de edad indicado que puede ejercer el teletrabajo y disfruta de dicha posibilidad. Madrid, Extremadura, Ceuta y Melilla son las Comunidades con mayor incidencia de uso de la citada posibilidad de teletrabajo. Mientras que Castilla - La Mancha, Galicia, Cantabria, Andalucía y Castilla y León se sitúan como las Comunidades donde el Teletrabajo tiene menor incidencia o impacto (Ver gráfica 2).



Gráfica 2: Incidencia del Teletrabajo por las personas de 16 a 74 años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Fuente: En base a los aportes de [34].

Cabría inducir que todas las ventajas o beneficios de esta modalidad recaen sobre el trabajador, esto no es cierto. Se está empezando a demostrar, y aquí trataremos de poner varios ejemplos, que los beneficios y las ventajas de este modelo recaen también sobre el empleador [35] y sobre el rendimiento que este obtiene de sus trabajadores [36]. Indudablemente, el asentamiento de este modelo permite que los asalariados puedan mejorar mediante la flexibilidad, su conciliación entre la vida personal y profesional. Así, se produce un incremento de la satisfacción del trabajador y, por lo tanto, se ha evidenciado el aumento de su productividad. Adicionalmente, otro factor importante ha sido la retención de talento, ya que las nuevas generaciones (y aquellas que no son tan nuevas, pero han probado este modelo a raíz de la crisis sanitaria), deciden permanecer en sus actuales puestos de trabajo como un factor muy decisivo por el hecho de poder teletrabajar.

En los mismos términos se pronuncia la empresa Quirón Prevención, especializada en el asesoramiento y la prevención de riesgos laborales. Coincidiendo en el aumento de la capacidad de autonomía del trabajador, la mejora de la conciliación, el incremento de la productividad, el ahorro de tiempo y de dinero evitando desplazamientos innecesarios, así como, la disminución del estrés. Doña Aurora Laporta (Responsable Digital para Asociación para el centro de Progreso de la Dirección) [37] nos brinda una serie de orientaciones que eviten los principales inconvenientes de esta modalidad de teletrabajo, como pudieran ser la incapacidad para desconectar completamente del trabajo, llegar a confundir el espacio profesional con el espacio personal, no ser capaces de alcanzar los mismos niveles de concentración.

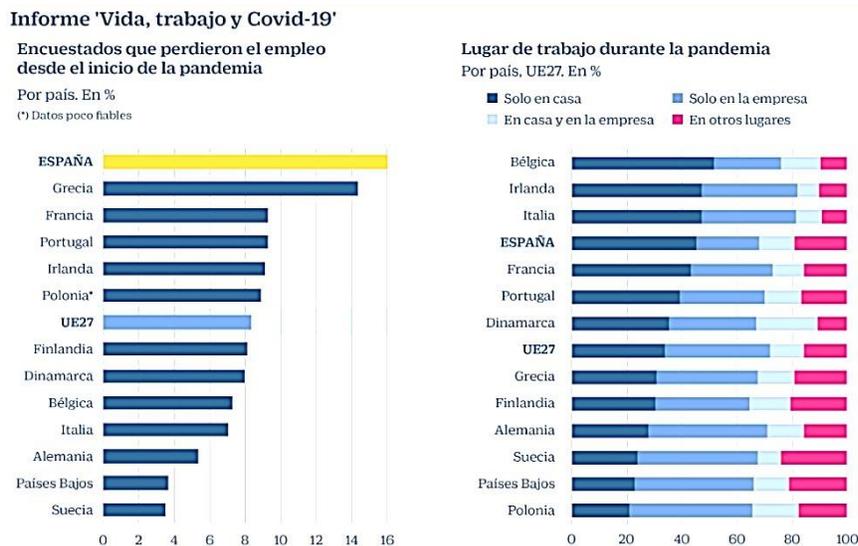
Para ello, nos recomienda tratar de fijar unos horarios de inicio y finalización de la jornada que nos sirvan para mantener una rutina, tratar de habilitar una estancia específica destinada a desarrollar nuestras tareas para evitar esa dificultad de concentración/confusión de la vida personal con la profesional, y apunta a que también nos puede ayudar en esto, guardar unos mínimos de vestimenta y apariencia para que nos predispongamos a realizar nuestra jornada laboral y a no confundir el estar en nuestro domicilio con una relajación de la rutina y los cánones que se pudieran exigir en la presencia física de la oficina.

A los inconvenientes anteriormente citados, Quirón Prevención apunta [38] otros muy reseñables y que, los autores que elaboran el presente trabajo de investigación han tenido la oportunidad de conocer en colegas, familiares y amigos durante su carrera profesional.

En primer lugar, el aislamiento: el hecho de que el trabajador ejerza su labor profesional solitariamente, en ocasiones, puede derivar en una sensación de soledad y de falta de apoyo al carecer de un entorno colaborativo con otros colegas que puedan apoyarle en una situación determinada.



En segundo lugar, podemos apreciar fuertes diferencias entre las regiones. Existe un mayor número de trabajadores occidentales y septentrional que trabajan en remoto desde sus hogares con respecto a Europa oriental y, específicamente, sudoriental. Como en todos los gráficos, hay que considerar que los datos, también, dependen de variables como sectores productivos, la cultura del país, políticas públicas, etc. Asimismo, tenemos que considerar que no todos los empleos se pueden realizar en remoto ya sea parcial o totalmente. No obstante, resulta interesante desgranar los datos como el menor porcentaje de Rumanía y Bulgaria, así como, España en la que se encuentra dentro de los países con menor número de asalariados que teletrabajan. Cabe destacar Irlanda con el porcentaje más elevado de trabajadores que realizaron sus labores profesionales al menos la mitad de la jornada a finales del 2021 (Ver gráfica 5).



Gráfica 5: Encuestados que perdieron el empleo desde el inicio de la pandemia y lugar de trabajo durante la pandemia por países de los 27 de la U.E. en %. Fuente: En base a los aportes de [42].

Observamos cómo los países nórdicos del continente europeo tuvieron una menor tasa de pérdida de trabajo durante la pandemia y tenían un mayor porcentaje de uso de la modalidad presencial. Salvo casos como el de Italia, donde hubo un mayor uso del trabajo a distancia desde el domicilio y, sin embargo, su tasa de pérdida de empleo fue relativamente baja y por debajo de la media europea, observamos como España, Grecia, Francia, y Portugal lideran la pérdida de empleo y, sin embargo, tenían una mayor aplicación de la modalidad de trabajo a distancia por encima de la media europea.

Con respecto a Reino Unido, la política aperturista poco restrictiva que mostró este país en las primeras olas de la pandemia supuso que la modalidad de trabajo a distancia, inicialmente, tuviera un impacto menor en su mercado laboral. Sin embargo, con el virus ya asentado entre la población, y al no solo no descender los casos de contagio, sino que en Reino Unido aumentaron considerablemente cuando el resto de Europa comenzaba a bajar sus registros, hicieron que su primer ministro, el señor Boris Johnson, emitiera orden gubernamental para fomentar el trabajo desde el domicilio como forma preferente de trabajo hasta que la situación se normalizase.

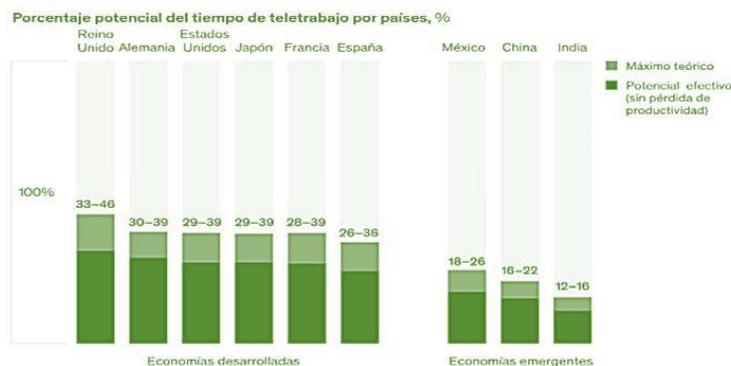
A continuación, veremos, en comparación con los citados anteriormente respecto al Reino Unido [43], la situación de los países europeos en cuanto a su porcentaje de personas que trabajaban desde su domicilio en el año 2019 de manera previa a la pandemia. De esta forma podríamos comparar los resultados de la gráfica anterior, referente a la crisis sanitaria, con respecto al año previo que muestra la siguiente gráfica. (Ver gráfica 6).



Gráfica 6: Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2. Fuente: En base a los aportes de [44].

Comparando las gráficas pre y Post pandemia, se evidencia como antes de la crisis sanitaria el teletrabajo era predominante en el norte de Europa y en algunos países mediterráneos frente a los países del este. Sin embargo, esta tendencia, hemos podido ver en gráficas anteriores, se homogeneiza tras el COVID-19, donde países nórdicos y mediterráneos se equiparán más en el uso del teletrabajo y solo algunos países del este de Europa se quedan por debajo de la media europea.

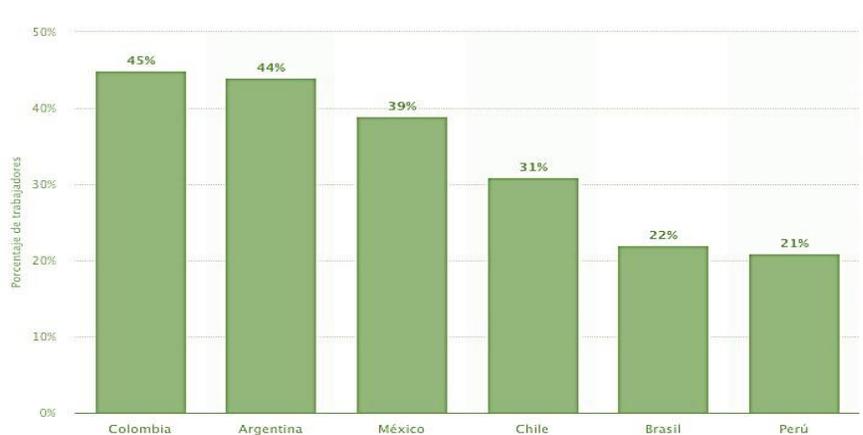
EE. UU: Tras haber analizado la situación europea, podemos correlacionarla a través de la siguiente gráfica con la economía y mercados estadounidenses (Ver gráfica 7).



Gráfica 7: Las fuerzas laborales de economías desarrolladas pueden pasar más tiempo teletrabajando que las economías emergentes Fuente: En base a los aportes de [45].

Se muestra como las economías más desarrolladas, entre las cuales, se encuentran representadas las principales europeas junto con Japón, muestran como la economía y el mercado estadounidense tienen un alto porcentaje de potencial de tiempo de teletrabajo y una alta capacidad efectiva de emplear este modelo sin pérdida de la productividad. Por el contrario, observamos como economías emergentes en este caso representadas por México, China e India, muestran unos niveles muy inferiores de capacidad de aplicación del modelo, así como, de su implementación sin tener una pérdida afectiva de productividad en los resultados tras la implementación.

*Latinoamérica:* Al igual que vimos en los modelos europeos, a continuación, observaremos la capacidad porcentual de trabajadores que podrían optar al modelo de trabajo a distancia.



Gráfica 8: Porcentaje de personas que tienen la posibilidad de trabajar de manera remota en países seleccionados de América Latina Fuente: En base a los aportes de [46].

Entre los países seleccionados en la gráfica, encontramos las principales economías latinoamericanas. Donde Colombia, Argentina y México lideran el porcentaje de personas trabajadoras con posibilidad de teletrabajar, encontrando un salto cualitativo con las siguientes economías principales latinoamericanas como lo son Chile, Brasil y Perú, cuyos radios son inferiores. (Ver gráfica 8)

*MUNDIALMENTE:* A raíz del análisis previo realizado sobre Europa, Estados Unidos, y Latinoamérica, la siguiente gráfica nos da una visión más global comparativa con respecto a países fuera del entorno mencionado.

## CÓMO EL COVID-19 AFECTÓ EL TRABAJO EN EL MUNDO



En la gráfica percibimos como, de manera global, el 89 % de los encuestados escogerían trabajar de manera telemática frente a un 11 %, que escogería la presencialidad. También, nos permite ver la drástica reducción del trabajo puramente presencial antes del Covid-19, un 69 %, frente al 48 % durante la pandemia. En los países mostrados, Filipinas aparece como el país con mayor porcentaje de trabajo remoto como preferencia, seguida de Sudáfrica y Zambia. Quedando por debajo en esta preferencia Rumanía e India en los países seleccionados para la presente gráfica.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las medidas urgentes reguladas mediante reales decretos, en España, al inicio y durante la pandemia, dejaban en evidencia las carencias del sistema jurídico español para legislar sobre la materia de trabajo a distancia. Si bien es cierto que, posteriormente en España, la legislación definitiva en vigor, de carácter ordinario, ha supuesto un salto cualitativo en cuanto al orden y la regulación sobre teletrabajo, igualmente, es cierto que provee de respuestas muy genéricas a los problemas específicos que hemos planteado y analizado aquí. Como todo marco jurídico, dibuja las líneas maestras de lo que debería ser un buen uso efectivo de la modalidad de trabajo a distancia en nuestro mercado laboral. Sin embargo, hemos observado la necesidad de reforzar su implementación ya que, en su aplicación práctica, sigue siendo muy necesario acudir a los tribunales para resolver disputas.

Por ello, en España, es aconsejable un refuerzo legislativo en el que se reforzaran los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, como puede ser el ejemplo del obligatorio uso de métodos alternativos de resolución de conflictos para mediar en ellos de manera previa a que las partes puedan acudir a la jurisdicción social.

Adicionalmente, precisar que, dado que el acuerdo de trabajo a distancia parte de la premisa de que es totalmente voluntario por ambas partes intervinientes, esto es, que requiere el acuerdo previo y voluntario de empleador y trabajador, se produce una discriminación en aquellos trabajadores que, realizando tareas profesionales similares a otros que sí pueden disfrutar de esta modalidad de trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación, se encuentran con la negativa de su empleador a implementar dichas medidas, todo ello amparado por la actual legislación vigente. Por el lo, y con el fin de evitar la citada discriminación entre trabajadores que realizan iguales o similares tareas en el mismo sector, sería conveniente establecer la obligatoriedad o el refuerzo de la recomendación para la negociación con aquellos empresarios que, sin motivo aparente y pudiendo aplicar estas medidas a su plantilla, no lo estuviesen haciendo por propio interés. En este sentido, la regulación podría imponer con mayor contundencia la obligatoriedad de la negociación colectiva y del diálogo social para fomentar que las partes interesadas lleven a término dichas conversaciones.

En España, se recoge y se amparan los derechos que asisten a los trabajadores por cuenta ajena cuando realizan sus tareas profesionales de manera remota, dicha protección se limita a su mención en el texto jurídico. Por ello, no puede considerarse que estén totalmente protegidos los citados derechos, ya que la legislación no menciona o enumera acciones o protocolos concretos de obligado cumplimiento para dicha protección. Ello tiene como consecuencia, por un lado, la dificultad para oponer al empleador sus obligaciones en materia de medidas concretas protectoras. Y, Por otro lado, la dificultad de los trabajadores para justificar que la merma o violación de sus derechos tiene una correlación directa con el incumplimiento de medidas concretas que el empleador debería haber puesto en marcha.

Por tanto, regular medidas concretas o protocolos concretos por sectores productivos para fomentar la protección de los derechos constatados en la norma, sería positivo para ambas partes (empleadores y empleados) y permitiría dilucidar con mayor facilidad si existe una actitud proactiva en la implementación de medidas por parte del empleador, y si en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, los trabajadores están siendo diligentes con las medidas aplicadas por su empleador para protegerles a ellos mismos. Prescindir de la obligatoriedad y concreción de estos modelos preventivos en la norma, invita a que, por ejemplo que, las grandes corporaciones, interpreten la protección de estos derechos como meros mandatos teóricos y en el caso de pequeños y medianos empresarios, que no lo perciban como algo inalcanzable o inaplicable para su caso concreto por su reducido tamaño donde no se podrían permitir la implementación de medidas que requieren de una fase de estudio, de ejecución, de seguimiento y, por tanto, con unos costes asociados inasumibles. Sin embargo, en el caso de que los agentes sociales, conjuntamente con las concejalías de sanidad de las comunidades autónomas españolas, ayudasen al regulador a definir estos protocolos, permitiría a los empresarios saber exactamente qué deben aplicar, cómo deben vigilarlo y a qué consecuencias atenerse en casos de incumplimiento.

El análisis del nivel de penetración realizado en el apartado de los resultados encontrados del presente trabajo de investigación ha permitido conocer qué impacto ha tenido esta medida en el mercado laboral español. No cabe duda de que, aunque el tejido productivo español contaba con desventaja en cuanto a la regulación y la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia, la pandemia supuso un potenciador indiscutiblemente. Y aunque, inicialmente, se podía sospechar o temer que podía tratarse de algo coyuntural que acabaría con el fin de la crisis sanitaria, la buena noticia es que los datos reflejan que es una medida de flexibilidad que vino para quedarse en nuestro mercado laboral. Consecuencia de ello, el refuerzo jurídico en esta materia (aunque todavía inmadura) y los datos de empresas nacionales que tras la pandemia han continuado implementando el trabajo remoto o reforzando su aplicación. En la mayoría de los casos optando por un modelo híbrido que combine el trabajo presencial con el trabajo a distancia.

La comparativa internacional nos ha permitido conocer datos muy interesantes. Con respecto a nuestros vecinos europeos, que España se encuentra dentro de la media europea con unos buenos datos de implementación. Con respecto al mercado norteamericano ocurre lo mismo: hemos podido observar y analizar que las principales economías europeas, incluyendo la española, arrojan datos muy parejos con respecto al tejido laboral de los Estados Unidos.

Por último, las organizaciones necesitan integrar políticas claras y transparentes que mejoren el bienestar de las personas y que la integran desde diferentes aristas como:

- Los aspectos físicos como membresías de gimnasios o actividades que permitan fomentar la movilidad corporal y la desconexión mental; organizar excursiones cada cierto tiempo, incorporar salas de descanso, asegurar que los espacios sean totalmente ergonómicos, cumplir rigurosamente con las normas de prevención de riesgos laborales, etc.
- Los aspectos emocionales como la creación de una sala para meditar, talleres de risoterapia, seguro médico que integre la atención psicológica, actividades de fortalecimiento de equipos, formación en gestión emocional, entre otros.
- Aspectos económicos como implementar adecuadas compensaciones como planes de pensiones, equidad, salarios acordes con las categorías profesionales, así como, las bonificaciones, planes de formación y de carrera. La empresa puede ofrecer traslado a la oficina y viceversa, así como, adaptarse a la modalidad de trabajo que la persona seleccione para cumplir con sus tareas y objetivos corporativos.
- Los aspectos sociales tan importantes que potencien el sentido de pertenencia, resiliencia y desarrollo personal y profesional. Existen multitud de ejemplos como la mencionada flexibilidad laboral, mejorar la conciliación, incrementar los días de asuntos propios, integrar una guardería en la empresa, potenciar el trabajo a distancia, adaptarse a las necesidades de su equipo, crear un sistema de reconocimientos equitativo y transparente, la organización de eventos sociales, dinámicas de grupo, crear ambientes que fomenten la creatividad y la innovación, espacios interdepartamentales donde se pueda tomar café o té, integrar una sala de juegos, etc.

Considerando e integrando todos estos elementos de forma adecuada, adaptada, estudiada y evaluada, pondrá apreciarse los resultados a medio y largo plazo en una mayor productividad y competitividad en el mercado laboral global.

Así, lo estudiado, analizado y concluido, nos permiten indicar implicaciones tanto teóricas como prácticas:

#### *Implicaciones teóricas:*

- 1.El sistema jurídico español no estaba preparado para regular el trabajo a distancia al inicio de la pandemia, lo que puede indicar una falta de previsión y adaptabilidad del sistema legal ante situaciones de emergencia.
- 2.La existencia de una legislación definitiva en vigor para regular el teletrabajo indica que se han tomado medidas para abordar las carencias previas. Sin embargo, la necesidad de reforzar su implementación sugiere que todavía hay problemas a resolver.
- 3.La ley actual provee de respuestas muy generales a problemas específicos, lo que podría implicar que se requiere de un mayor detalle y especificidad en la regulación.

#### *Implicaciones prácticas:*

- 1.La necesidad de acudir a los tribunales para resolver disputas relacionadas con el trabajo a distancia indica que aún existen lagunas o ambigüedades en la regulación, lo que puede generar incertidumbre y conflictos en la práctica.
- 2.La falta de claridad en la regulación también puede dificultar la aplicación efectiva de la ley, lo que podría afectar la capacidad de las empresas y empleados para implementar el teletrabajo de manera eficiente y productiva.
- 3.En general, se sugiere que hay margen para mejorar la regulación del trabajo a distancia en España, tanto en términos teóricos como prácticos, para garantizar una implementación efectiva y justa.

## VI.REFERENCIAS

- [1] C. P. Sánchez y A. M. G. Mozo, Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, Athenea Digital, pp. 57-79, 2009.Serna M., E. y Serna A., A. Crisis de la ingeniería en Colombia: estado de la cuestión. Ingeniería Y Competitividad, 17 (1), 63 – 74. 2015.
- [2] B. M. Ulate, K. L. V. Vásquez, y G. A. Murillo, Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19, Revista de Comunicación y Salud: RCyS, vol. 10, no. 2, pp. 109-125, 2020.
- [3] Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, "Estatuto de los Trabajadores," EDL 1980/3059, art. 13.
- [4] Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.
- [5] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [6] J. Bayón and A. Zerbi, El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 8, no. 3, 2020.
- [7] Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), DOUE, vol. 119, pp. 1-88, May 2016.
- [8] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018.
- [9] European Commission. (2009). Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 on temporary agency work.
- [10] California Labor and Workforce Development Agency. California Labor Laws and Regulations, 2021.
- [11] Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 on temporary agency work, 2009.
- [12] Mexican Federal Labor Law, Ley Federal del Trabajo, 1970.
- [13] Argentine Teletrabajo Law, Ley de Teletrabajo, 2017.
- [14] F. T. Pons, La 'desconexión digital' a lomos de la seguridad y salud en el trabajo, Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, no. 45, pp. 257-275, 2021.
- [15] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- [16] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.
- [17] D. M. Cristóbal, La protección constitucional del teletrabajador y el conflicto con los derechos fundamentales en España, Revista Opinión Jurídica (Fortaleza), vol. 20, no. 34, pp. 114-141, 2022.
- [18] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [19] Y. Lee and Y. Kim, The role of organizational support in digital detoxification programs for employees, Human Resource Management Review, vol. 32, no. 1, pp. 92-100, 2022.
- [20] M. García-Santana and P. Prieto, The role of digital disconnection in reducing stress and burnout among employees, Journal of Occupational Health Psychology, vol. 27, no. 2, pp. 155-165, Feb, 2022.
- [21] J. Bayón & A. Arenas, Various perspectives of labor and human resources challenges and changes due to automation and artificial intelligence, Academicus International Scientific Journal, vol. 20, pp. 106-118, 2019.
- [22] J. Bayón, Fundamentos de Estrategia. Editorial Elearning, SL, 2020.
- [23] INE, Great Expectations: Making Hybrid Work. Work Trend Index Annual Report, 2021.
- [24] H. Á. Cuesta, Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia, Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, no. 43, pp. 7, 2020.
- [25] A. M. Pérez Díaz, La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España, 2018.
- [26] F. A. V. Peña and S. Giachi, Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa, Revista Internacional de Organizaciones, no. 25-26, pp. 151-177, 2021.
- [27] C. Hurtado Borrego, "Análisis del teletrabajo como práctica de Recursos Humanos durante la pandemia COVID-19 y perspectivas de empleo post pandemia. Estudio exploratorio sobre trabajadores en Cartagena," 2021.
- [28] S. M. R. Benito y A. I. V. Apaolaza, El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis covid-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, no. 157, pp. 245-264, 2021.
- [29] J. C. A. Cortés, La flexibilidad "interna" en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, pp. 183-222, 2022.
- [30] J. L. M. Pérez y P. G. O. Lozano, Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes), Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, no. 161, pp. 305-334, 2022.
- [31] B. Czarniawska, Narratives in social science research, Sage Publications, 2004.
- [32] H. Collins, The Law of Work, 3rd ed., Oxford University Press, 2011.
- [33] P. Sansonetti, Le télétravail en droit du travail, 2nd ed., Litec, 2008.
- [34] INE, Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=52220#!tabs-grafico>.
- [35] H. Kerras, S. Bautista, and M. D. D. M. Gómez, El teletrabajo como herramienta de supervivencia empresarial ante la pandemia (COVID-19), 2021.
- [36] H. Rodríguez Bravo, Factores personales y ambientales asociados con un mejor resultado durante periodos de teletrabajo, 2022.
- [37] A. Laporta, Ventajas y desventajas de trabajar en casa para trabajadores, Mar. 2020, [En línea]. Available: <https://www.apd.es/trabajar-en-casa-ventajas-y-desventajas/>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [38] QUIRÓN PREVENCIÓN, "5 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo," Feb. 2019, [En línea]. Available: <https://www.quironprevencion.com/es/blog/trabajar-desde-casa-ventajas-e-inconvenientes>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [39] J. Bayón, Cultura Empresarial. Madrid, España: Editorial Elearning, 2020.
- [40] Eurofund, Publicado en el diario La Razón el 16 de enero de 2022 a las 03:03h, [En línea]. Available: <https://www.larazon.es/economia/20220116/bbr3acd nazbrjamuzva6d gfy.html>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [41] Eurofund, Publicado en el diario finanzas-laboral el 11 de julio de 2022 a las 11:12h, [En línea]. Disponible en: <https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2022/07/11/797860-el-mapa-de-europa-del-teletrabajo-espana-entre-las-ultimas-posiciones>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [42] Eurofund, Publicado en el diario Cinco Días el 02 de octubre de 2020 a las 06:19h, [En línea]. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/01/economia/1601540996\\_519192.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/01/economia/1601540996_519192.html). [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [43] I. Dingel y B. Neiman, How many jobs can be done at home, [En línea]. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w26948>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [44] Greenpeace, Informe elaborado por Greenpeace. Marzo 2021. Eurostat 2020, [En línea]. Disponible en: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [45] McKinsey & Company, Futuro del teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países, 23 de noviembre de 2020 . [En línea]. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries/es-ES>. [Última consulta: 10-Ago-2022].
- [46] Statista Research Department, Porcentaje de trabajadores a distancia en América Latina, por país, [En línea]. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1110505/porcentaje-trabajadores-a-distancia-america-latina-por-pais/>. Publicado el 9 de febrero de 2022. [Última consulta: 10-Ago-2022].

- [47] Boston Consulting Group, Decoding Global Ways of Working, [En línea]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-mayoria-de-personas-prefiere-un-trabajo-semirremoto-tras-la-pandemia-de-covid-19-3147572>. Publicado el 1 de abril de 2021 en el diario LaRepública.co. [Última consulta: 10-Ago-2022].