

El teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en España

JORGE GABRIEL POL PUJOL

**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**



III ARANZADI

© Jorge Gabriel Pol Pujol, 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Serrano Galvache 26
28033 Madrid
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: 2026

Depósito Legal: M-25492-2026

ISBN versión impresa: 979-13-7061-036-4

ISBN versión electrónica: 979-13-7061-037-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



Índice General

	<i><u>Página</u></i>
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	15
ÍNDICE DE TABLAS	17
ÍNDICE DE FIGURAS	19
RESUMEN EJECUTIVO	21
 CAPÍTULO 1	
INTRODUCCIÓN	23
1.1. Presentación y estructura.....	23
1.2. Justificación del estudio.....	26
1.3. Objetivos	34
1.4. Hipótesis	34
1.5. Metodología	35
 CAPÍTULO 2	
ESTUDIO DEL ORIGEN DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	37
2.1. Introducción	37
2.2. Estudio del origen del trabajo a distancia	38
2.2.1. <i>Evolución del trabajo.....</i>	38
2.2.2. <i>Flexibilidad</i>	45
2.2.3. <i>Descentralización productiva en el trabajo</i>	47



	<u>Página</u>
2.2.3.1. Subcontratación de obras y servicios.	48
2.2.3.2. Cesión legal de trabajadores para el caso de las empresas de trabajo temporal	49
2.2.3.3. Trabajo autónomo	51
2.2.3.4. Trabajo a distancia	52
2.2.4. <i>Complejidad del concepto del trabajo a distancia</i>	53
2.2.5. <i>Evolución histórica del trabajo a distancia</i>	55
2.3. La tendencia general del trabajo a distancia en Europa ..	72

CAPÍTULO 3

LEGISLACIÓN SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA	83
3.1. Introducción	83
3.2. Caracteres determinantes de una relación como laboral: la ajenidad y la dependencia	86
3.2.1. <i>Ajenidad</i>	86
3.2.2. <i>Dependencia</i>	86
3.3. Evolución legal del trabajo a distancia en España.	90
3.4. Derechos de los trabajadores a distancia contemplados en la legislación española vigente (Ley 10/21 de 9 de julio) ..	110
3.4.1. <i>Voluntariedad del teletrabajo para trabajadores y empresarios.</i>	<i>110</i>
3.4.2. <i>Derecho a la desconexión digital</i>	114
3.4.3. <i>Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación</i>	115
3.4.4. <i>Derecho a la formación</i>	117
3.4.5. <i>Derecho a la promoción profesional.</i>	117
3.4.6. <i>Derecho a la prevención de riesgos laborales</i>	118
3.4.7. <i>Derecho al horario adecuado y al horario flexible</i>	122
3.4.8. <i>Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas</i>	123
3.4.9. <i>Derecho al abono y compensación de gastos</i>	125



	<u>Página</u>
3.4.10. Derecho a la intimidad y a la protección de datos	128
3.4.11. Facultades de control empresarial	129
3.5. Pasos para implementar el trabajo a distancia de acuerdo a la nueva ley española de trabajo a distancia	130
3.5.1. Establecer acuerdo de trabajo a distancia previo entre empresa y trabajador	130
3.5.2. Precisar los objetivos de forma nítida y de forma cuantificables	131
3.5.3. Suministrar las herramientas necesarias al teletrabajador	132
3.5.4. Desarrollar herramientas de control y gestión del trabajo a distancia	132
3.5.5. Formar a los futuros teletrabajadores en el uso de herramientas necesarias para desarrollar tal modalidad laboral	132
3.5.6. Promover los canales de comunicación	132
3.5.7. Garantizar los derechos del teletrabajador	133
3.6. El trabajo a distancia de los funcionarios y trabajadores laborales de la Administración Pública	133
3.7. Datos de la implantación del trabajo a distancia en España	136

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN EN CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL EN ESPAÑA	163
4.1. Introducción	163
4.2. Concepto de conciliación familiar, personal y profesional. Áreas y Factores	166
4.3. Origen de la necesidad de la conciliación personal, familiar y profesional	171
4.4. Legislación en materia de Conciliación personal, familiar y profesional en España	177
4.5. Estado actual de la necesidad de la conciliación personal, familiar y profesional en España	189



CAPÍTULO 5

RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA Y MEDIDAS DE MEJORA EN DICHA RELACIÓN	199
5.1. Introducción	200
5.2. Aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores	204
5.3. Datos de implantación del trabajo a distancia como medida de conciliación en el mundo y en España	208
5.4. Brecha de género debida al trabajo a distancia	210
5.4.1. <i>Brecha digital que impida el acceso de la mujer al trabajo a distancia</i>	<i>210</i>
5.4.2. <i>Brecha de género derivada del trabajo a distancia como herramienta que perpetúe los roles de género</i>	<i>217</i>
5.5. Medidas para mejorar el trabajo a distancia como medida de conciliación	218
5.5.1. <i>Reformas legales específicas</i>	<i>221</i>
A. La necesaria concreción del derecho a la conciliación mediante el trabajo a distancia.	222
B. Concreción de la regulación sobre dotación de los medios necesarios a los trabajadores para que realicen el trabajo a distancia, su tratamiento fiscal y a efectos de cotización en el régimen de Seguridad Social.	226
C. La regulación del trabajo a distancia transnacional, su concreción y unificación	230
D. El derecho a la desconexión digital	239
D.1. El impulso de la formación en desconexión digital del trabajador	246
D.2. La inclusión en la normativa española del contenido del protocolo de desconexión digital del trabajador	249
D.3. La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (LPRL)	254



	<u>Página</u>
E. Derecho a la intimidad y a la protección de datos .	256
5.5.2. <i>El impulso del trabajo a distancia por objetivos</i>	259
5.5.3. <i>La promoción de equipos de medición de la carga de trabajo y de otros equipos de gestión de recursos humanos</i>	263
5.5.4. <i>El fomento del trabajo a distancia como medida de conciliación: subvenciones, formación, promoción del trabajo a distancia híbrido y otras medidas para combatir el posible aislamiento</i>	267
A. Subvenciones	268
A.1. Subvenciones relativas al trabajo a distancia y la conciliación familiar y laboral.	268
A.2. Subvenciones para la digitalización de las empresas como finalidad directa	271
B. Formación.	274
B.1. Reforma de la LTAD con el fin de obligar a los empresarios a formarse en la figura del trabajo a distancia	275
B.2. Reforma de la LPRL y de la LTAD con la finalidad de concretar más el contenido de la obligación de formación en caso de darse el trabajo a distancia.	276
B.3. La reforma de la LTAD para que la formación de los trabajadores conste expresamente como una obligación a cumplir por parte de los mismos	279
C. Promoción del trabajo a distancia híbrido y otras medidas para combatir el posible aislamiento	280
C.1. La realización de un protocolo específico de trabajo a distancia híbrido	284
C.2. Medidas preventivas contra el aislamiento distintas del trabajo a distancia híbrido	289
5.5.5. <i>La aplicación de nuevas herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo a distancia y la conciliación</i>	291



CAPÍTULO 6

RECAPITULACIÓN Y DISCUSIÓN FINAL	297
6.1. Recapitulación y discusión final sobre los objetivos	297
6.1.1. <i>Objetivo 1. Analizar la implementación del trabajo a distancia en España.....</i>	297
6.1.2. <i>Objetivo 2. Examinar la situación de la conciliación familiar y profesional en España</i>	301
6.1.3. <i>Objetivo 3. Analizar la legislación española en materia de trabajo a distancia y de la conciliación familiar y profesional para determinar su fortaleza y debilidades con el fin de proponer los ajustes necesarios</i>	301
6.1.4. <i>Objetivo 4. Analizar la relación entre el trabajo a distancia y la conciliación familiar y profesional en España</i>	302
6.2. Líneas de investigación futuras en el trabajo a distancia como herramienta de conciliación familiar y profesional. .	304
BIBLIOGRAFÍA	311
Legislación	311
Sentencias.....	315
Referencias bibliográficas	318
PRINCIPALES ABREVIATURAS EMPLEADAS EN EL TEXTO.....	341



Índice de gráficos

Gráfico 1	Teletrabajo en la Unión Europea durante la pandemia. . . .	66
Gráfico 2	Evolución del teletrabajo en la Unión Europea (2008-2019)	68
Gráfico 3	Lugar de trabajo de los trabajadores de la Unión Europea durante la pandemia.	69
Gráfico 4	Potencial de teletrabajadores en función de la actividad económica en la Unión Europea 2022.	73
Gráfico 5	Evolución del teletrabajo en la Unión Europea (2012-2021)	79
Gráfico 6	Porcentaje de teletrabajadores desde el hogar 4.º Trimestre 2022.	138
Gráfico 7	Prevalencia del teletrabajo total por grupos de edad.	140
Gráfico 8	Prevalencia del teletrabajo ocasional y habitual por grupos de edad 4.º Trimestre 2022.	141
Gráfico 9	Evolución del teletrabajo total por relación laboral 4.º trimestre 2022.	142
Gráfico 10	Evolución del teletrabajo habitual u ocasional por relación laboral.	143
Gráfico 11	Evolución del teletrabajo por Comunidades Autónomas 4.º trimestre 2022.	144
Gráfico 12	El trabajo a distancia y la emisión de CO2.	154
Gráfico 13	Población global y edad.	157
Gráfico 14	<i>Ranking</i> de esperanza de edad en el mundo.	158
Gráfico 15	Población activa y edad en el mundo.	159
Gráfico 16	Medidas que ayudarían a la conciliación laboral y familiar.	201
Gráfico 17	Brecha digital y género.	211
Gráfico 18	Evolución del teletrabajo habitual u ocasional por género (2019-1.º trimestre 2022).	212
Gráfico 19	Evolución del teletrabajo habitual u ocasional por género y edad 2022.	213



Gráfico 20	Brecha de género en el teletrabajo total por género y Comunidades Autónomas.	214
Gráfico 21	Brecha de género en el teletrabajo total en la Unión Europea	215
Gráfico 22	Brecha de género en teletrabajo en los países de la Unión Europea.	216



Índice de tablas

Tabla 1	Prevalencia del teletrabajo habitual u ocasional en la Unión Europea.	76
Tabla 2	Evolución legal del trabajo a distancia en España.	109
Tabla 3	Ventajas del trabajo a distancia para la empresa y para los trabajadores.	147
Tabla 4	Dificultad para teletrabajar en España por grupos de edad 2022	190
Tabla 5	Medidas de conciliación más demandadas según el género del trabajador/a 2022.	191
Tabla 6	Motivos para no acudir a cuidados profesionales para los menores.	192
Tabla 7	Problemas para conciliar según el género de los progenitores.	192
Tabla 8	Porcentaje de trabajadores que según su género no puede tomar determinadas medidas de conciliación.	193
Tabla 9	Efectos del trabajo sobre el cuidado de los hijos en relación al género de los progenitores.	193
Tabla 10	Porcentaje de trabajadores que han dejado su trabajo para poder cuidar a sus hijos según el género de los progenitores.	194
Tabla 11	Porcentaje de trabajadores que no pueden conciliar.	194
Tabla 12	Herramientas de <i>software</i> de medición	263



Capítulo 1

Introducción

SUMARIO: 1.1. PRESENTACIÓN Y ESTRUCTURA. 1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO. 1.3. OBJETIVOS. 1.4. HIPÓTESIS. 1.5. METODOLOGÍA.

1.1. PRESENTACIÓN Y ESTRUCTURA

El trabajo a distancia se está consolidando como una forma de organización y de ejecución de las actividades laborales que se realizan fuera de las instalaciones habituales de la empresa u organización. Generalmente, esta nueva modalidad para realizar el trabajo puede ser el domicilio, un centro móvil de trabajo, un telecentro (espacio físico compartido en un entorno profesional), un cibercafé u otro lugar libremente elegido por el propio trabajador.

Consolidación del trabajo a distancia que se ha debido, sobre todo, al confinamiento decretado por el Gobierno español durante la pandemia de coronavirus (COVID-19), dado que muchas empresas optaron por la implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), a las normativas reguladoras de teletrabajo y a la organización de trabajo a nivel de cada empresa. En esta línea, Cairncross¹ ponía de manifiesto que *en un futuro se considerará una pérdida de tiempo el que millones de personas se desplacen cada mañana de su casa a su oficina y realicen el proceso inverso cada tarde o noche; y también, se tendrá por un gasto inútil de recursos que un edificio (casa) esté vacío durante todo el día, mientras que el otro edificio (oficina) esté sin uso toda la noche*. Es decir, Cairncross describe un futuro laboral en el que el trabajo a distancia tendrá un papel determinante.

1. Cairncross (1998) sugiere que en un futuro podrá parecer una pérdida de tiempo, el hecho de que millones de personas se desplacen cada mañana de un edificio (su casa) a otro (su oficina) y revertir el procedimiento cada noche; y también, un dispendio de recursos que un edificio (casa) permanezca vacío generalmente todo el día, mientras que el otro edificio (oficina) lo esté toda la noche.



Desde el punto de vista histórico, el concepto de trabajo a medida que avanza el siglo XXI pone de manifiesto que la sociedad actual va dejando atrás los valores seguros que simbolizaron la sociedad industrial y entra en un campo líquido, complejo y en cambio constante² que transforma las estructuras sociolaborales de forma reiterada, sin permanecer siquiera el tiempo suficiente para solidificarse.

En la actualidad, el trabajo está en un proceso de gran transformación debido a los avances de la tecnología de la comunicación y de la información y de la globalización. En este contexto, el trabajo es cada vez más flexible y diversificado abarcando diferentes formas como el trabajo salarial, el autoempleo, el trabajo voluntario (voluntariado), etc. Al mismo tiempo, el trabajo a distancia brinda la oportunidad de realizarlo en un espacio físico o a distancia (en un entorno virtual o en red); adaptándose con todo ello dicha modalidad laboral a la realidad, la evolución de la sociedad, las necesidades y las demandas de los consumidores y de las empresas. Además, la digitalización está cambiando no solamente el entorno laboral o comercial, sino que también transforma la manera de estudiar la actividad laboral, ya que se está acelerando una transición gradual de la organización laboral estandarizada hacia modelos mucho más complejos y diversos en los que la conciliación de la vida laboral y la vida personal o familiar cobra mayor relevancia.

En concreto, el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que favorece la conectividad en cualquier lugar y en cualquier tiempo y, en consecuencia, la presión de búsqueda de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar para lograr el equilibrio individual de cada trabajador y trabajadora. Se hace hincapié en el masculino y femenino «trabajador y trabajadora» no solo para utilizar un lenguaje inclusivo, sino porque la relación de la mujer con el trabajo en las últimas décadas supone la necesidad de distinguir entre sistemas políticos que propugnen la igualdad en el mundo laboral de los sistemas que no solo no la promueven, sino que directamente discriminan a la mujer, ya que pese a la incorporación de la mujer al mundo laboral, resulta que en pleno s. XXI aún falta mucho por hacer para que se la considere en el mismo plano que en el hombre, sobre todo, por su difícil conciliación entre su rol de madre y de trabajadora. Así, el fracaso de ciertas políticas de conciliación ejemplifica esa dificultad al quedarse las mismas en meras intenciones.

Por otro lado, pese a la existencia de iniciativas a nivel europeo (como la Directiva europea 96/34 del Consejo, de 3 de junio de 1996 que acuerda la concesión de un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de este durante al menos tres meses) o de la existencia de iniciativas a nivel español (como la Ley

2. Bauman (2003) utiliza la metáfora de la liquidez (sociedad líquida, modernidad líquida o tiempo líquido) porque su estado fluido permite aprehender la naturaleza cambiante del momento actual.



39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; o la creación del distintivo «igualdad en la empresa» —Red DIE— para aquellas empresas que abogan por las buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad³⁾ se puede afirmar que todavía hoy son escasas las políticas sostenidas en la conciliación de la vida laboral, personal o familiar en muchas organizaciones y empresas. Esta situación se agrava por las nuevas realidades demográficas que exigen muchos cambios que no se suelen tener en cuenta a la hora de dictar tales iniciativas como son, entre otras, las derivadas de los nuevos tipos de familia, la nueva masculinidad, el reparto de cargas familiares o la paternidad ya no como mera contribución sino como un derecho a ejercer por tal progenitor, etc.

Se debe tener en cuenta que el aumento de esperanza de vida en los mayores requiere cuidados por parte de terceras personas. En algunas familias, el matrimonio se encuentra con mayores dificultades de las que ya tenían para conciliar la vida laboral y la vida familiar, puesto que al trabajo y al cuidado de los hijos deben sumarle el cuidado de algún familiar en situación de dependencia.

El contexto actual requiere un mundo laboral más flexible que busque no solamente la rentabilidad empresarial sino también la promoción de bienestar y de la salud laboral. La realidad del mundo empresarial se está adaptando a los cambios derivados de los avances tecnológicos y de la globalización que requiere de significativos avances en la aplicabilidad del trabajo a distancia.

Este trabajo se compone de seis capítulos y se estructura de la siguiente manera:

El primer capítulo corresponde a la introducción en que se presenta el objeto de estudio, se justifica lo importante de esta investigación, se enumeran sus objetivos, se define la hipótesis de partida, así como la metodología seguida en la investigación.

A su vez, el segundo capítulo analiza el origen del trabajo a distancia, mientras que el tercer capítulo se estudia la normativa del trabajo a distancia en España y en el cuarto se analiza la legislación existente en la materia de conciliación familiar, personal y profesional en nuestro país, haciendo hincapié en el origen de la necesidad de la misma.

Por su parte, el capítulo quinto presenta los datos obtenidos en los capítulos anteriores para fijar la relación entre el trabajo a distancia y la conciliación familiar en España, así como las posibles medidas de mejora en dicha relación. Siendo el objeto del sexto capítulo la recapitulación sobre el cumplimiento de todos los objetivos de este estudio y la discusión final sobre los mismos.

3. Distintivo creado por el Real Decreto 1615/2009.



1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Existe una necesidad de analizar, de comprender y de explicar la situación del trabajo a distancia en España en su relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, no solo por la importancia que requiere saber cuál es su estado actual, sino para saber si la citada modalidad laboral cumple el fin previsto en las normas europeas y españolas de herramienta de la mencionada conciliación, así como para anotar sus posibles mejoras, cuando en Europa y en particular en España (sobre todo, desde la transposición de la directiva europea 2019/1158, a través del Real Decreto Ley 5/2023) la demanda de las adaptaciones de la jornada laboral para poder conciliar, y en especial a través del trabajo a distancia, ha crecido.

La Constitución española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición; mientras que el artículo 39 del citado texto constitucional en su apartado primero establece *el deber de los poderes públicos de garantizar la protección social, económica y jurídica de la familia*. Exigencia que se complementa con el apartado segundo del artículo 9 de la Constitución en el que se atribuye a los poderes públicos, por un lado, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y, por otro lado, ordena a los mentados poderes el deber de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia había sido planteada a nivel internacional como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las directivas del Consejo 92/85, de 19 de octubre, y 96/34, de 3 de junio, motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En España, mediante la aún vigente Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que tiene por objeto lograr la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.



La Ley 39/1999 introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar. Al mismo tiempo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Pese a las modificaciones introducidas por dicha ley (que afectan al propio Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos, justificaciones de ausencia que no supongan absentismo laboral a efectos de despido, reducciones de jornada y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad, lactancia y el cuidado de la familia, incluso en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población) resulta que la mencionada ley no solo no ha obtenido hoy en día los efectos previstos en cuanto a conciliación. Fracaso previsible, ya que la misma nació incompleta al no favorecer en sí la conciliación permitiendo al trabajador seguir trabajando y, simultáneamente, cuidar a sus hijos o familiares, lo cual propició que el trabajador, en aras a dichos cuidados, abandonase el trabajo con posibilidades de vuelta o disminuyese su jornada. De esta forma, el trabajador por el hecho de ser progenitor o con familiares a su cargo no conciliaba, sino que dejaba de trabajar, siguiendo siendo víctima por el hecho de tener que elegir entre sus ingresos completos y carrera profesional o ejercer sus derechos y obligaciones con su familia, desigualdad para la mujer (que era precisamente lo que se quería evitar) que, infortunadamente, sigue a día de hoy.

Por otro lado, resulta que muchas empresas pueden proponer flexibilidad a los trabajadores porque estos tienen medios portátiles para trabajar y la capacidad para organizar sus tareas. De esta manera, el hecho de trabajar fuera del lugar tradicional de empleo (sea a jornada parcial o completa, desde casa o cualquier otro espacio) posibilita una nueva forma de cumplir con sus obligaciones laborales que ha llegado para quedarse (Hill et al., 1998). De esta manera, el trabajador puede iniciar la jornada de trabajo cada mañana nada más levantarse al poder realizar las tareas, visualizar y contestar los correos electrónicos desde cualquier dispositivo electrónico o puede acabarla revisando un documento digitalizado mandado desde otro país con diferente horario y, por tanto, con distinta jornada laboral.

Por ello, la velocidad o rapidez que existe en las herramientas de la transformación digital, particularmente, en los dispositivos como teléfonos inteligentes, los ordenadores y las tabletas está revolucionando el concepto de trabajo; asimismo, facilita el rendimiento del puesto de forma que el trabajo no esté constreñido a los límites espaciales y temporales tradicionales. Los dispositivos de trabajo son elementos que posibilitan que el trabajador aproveche mejor el tiempo y, en consecuencia, atender a su familia, ya que por un lado, le disminuyen los desplazamientos costosos, los contaminantes atascos y las pérdidas de tiempo que podría dedicar a su familia (Mañas, 2012) y, por otro lado, le permiten



aprovechar el tiempo perdido durante el tiempo de espera en aeropuertos y hoteles de largos viajes de trabajo en los que podrá trabajar conectado⁴.

En definitiva, la hiperconectividad posibilita que las tareas se pueden llevar a cabo en cualquier momento y desde cualquier lugar, es decir, podrá realizar lo que se conoce como trabajo a distancia, el cual puede ofrecer soluciones que no se traduzcan en la postergación durante años de la realización profesional de las mujeres que, al optar por la maternidad deban pedirse una excedencia. Asimismo, la hiperconectividad genera oportunidades nuevas para que los hombres satisfagan su creciente interés por asumir más activamente la paternidad, desligándose de su tradicional papel de meros proveedores del sustento para la familia.

Es un hecho incontestable que tanto las relaciones laborales como los vínculos sociales se han visto afectadas por la reciente pandemia mundial de la COVID-19. Precisamente uno de los efectos indirectos que ocasionó la fase de confinamiento fue una implementación de la digitalización en todos los ámbitos de las relaciones humanas. El trabajo a distancia se alzó como la fundamental herramienta para reprimir la transmisión de la enfermedad y posibilitar el cuidado de familiares y enfermos confinados sin necesidad de suspender la relación laboral (Casas-Baamonde 2021), aunque, paradójicamente, la regulación del trabajo a distancia está pensada para justo lo contrario: los casos en los que los niños están fuera de del domicilio mientras el padre o madre trabaja en la misma, paradoja que, obviamente, provocó muchos problemas en la implementación del trabajo a distancia durante esa época.

La nueva realidad ocasionada durante esa época puso en valor una necesidad que ya se detectaba con anterioridad a la pandemia: la de regular, por un lado, el uso de las nuevas tecnologías como mecanismo para compatibilizar la vida profesional con la vida personal o familiar y, por otro lado, la de garantizar las necesidades organizativas de la empresa adaptando la oferta laboral a la nueva demanda de la Era Digital (López-Carbonell, 2022).

Tras los duros momentos derivados de los diferentes estados de alarma, los trabajadores siguen demandando mecanismos de conciliación profesional y personal. Entre tales medidas, el trabajo a distancia supone un modelo de organización flexible que permite no solo dicha conciliación (Cordero, 2021), sino que también garantiza los principios sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la corresponsabilidad, evitando así la discriminación y la perpetuación de roles de género.

4. Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo.



La Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTAD), aprobada de acuerdo con los principios internacionales y acuerdos alcanzados en la Unión Europea, es la vigente actualmente en la materia en España define en el apartado a) del artículo 2, el trabajo a distancia como *la 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*, considerando al teletrabajo como una modalidad de aquel en su apartado b) al describirlo como *aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*.

Mientras que el artículo 1 de la mencionada ley despeja las dudas al definir lo que entiende por regularidad, preceptuando que, *se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*.

La ley es precisa afirmando que el trabajo a distancia es el género y el teletrabajo la especie del mismo que únicamente se caracteriza por llevar a cabo *mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*.

Este trabajo tiene como objeto el estudio del trabajo a distancia y no solo su modalidad llamada teletrabajo, pese a ser esa la más importante dentro de la figura denominada trabajo a distancia. Se ha decidido abordarlo de esta forma porque, por un lado, al enfocar la investigación desde el trabajo a distancia y no, solo para el teletrabajo, el estudio realizado tendrá mayor utilidad sociolaboral al abarcar a un abanico mayor de trabajadores y empresas, pues también servirá, para todo trabajo que se realice a distancia sin necesidad de tecnologías de la información y comunicación, *software*, conexión digital, etc. y, por otro lado, porque salvo en el uso de los sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones (que es lo que caracteriza al teletrabajo) lo de uno es predicable al otro. Además, como la nomenclatura «teletrabajo» tiene mucho más éxito que el de «trabajo a distancia», ya que la mayoría del mismo se realiza de forma preponderante con medios telemáticos, se usará en la investigación de forma indistinta una u otra terminología, salvo que del contexto se indique que se está utilizando uno otro.

Además, como la Ley de Trabajo a Distancia actual solo regula el trabajo a distancia regular (dejando fuera, por tanto, a los autónomos que trabajan en casa, a los trabajadores con contrato laboral que no llegan a trabajar en casa de forma regular, a los funcionarios y al personal laboral de la Administración Pública), se debe matizar que, salvo que se indique lo contrario, el objeto de la investigación realizada en este trabajo cuando se habla de trabajadores a distancia se refiere a los regulados por la Ley de Trabajo a Distancia, norma objeto central del estudio.



Debido al examen que se realiza del trabajo a distancia como herramienta para conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar, resulta imprescindible proceder en esta investigación al estudio de la normativa española que afirma tal relación con rotundidad para así poder contextualizar cuál es el estado de la relación entre herramienta (trabajo a distancia) y fin propuesto (la conciliación familiar y laboral). En tal sentido, se pone énfasis en las siguientes normativas:

1. El Estatuto de los Trabajadores (ET) modificado por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y modificado recientemente por Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que (entre otras medidas) se transpone la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores afirma el trabajo a distancia como medida de conciliación, en concreto en:

- El artículo 4.2 letra c) ya que la transposición de la directiva aludida añade expresamente la no discriminación de los trabajadores por ejercer su derecho de conciliación:

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- El apartado 8.º, del artículo 34 ET

El cual, incluso antes de la transposición de la directiva aludida, ya prevé en su primer párrafo un auténtico derecho del trabajador (como más adelante se explicará, sobre todo en el capítulo 5 de esta investigación) a la conciliación familiar y profesional mediante el trabajo a distancia, al afirmar que:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La extensa regulación ofrecida en el apartado octavo del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores también se ocupa de la concurrencia de la conciliación con otros permisos y, por otro lado, de la jurisdicción



competente para dilucidar sobre la conciliación del trabajador en caso de conflictos con la empresa.

— El artículo 37 ET

De este artículo interesan el apartado tercero y los siguientes, pues son los que se refieren a la conciliación familiar y profesional, aunque se debe tener en cuenta que el artículo 37 no tiene como objeto la conciliación mediante adaptaciones de la jornada, como por ejemplo el trabajo a distancia, sino la conciliación mediante permisos laborales. Su desarrollo se estudiará dentro del capítulo 4 de esta investigación.

2. La Ley del Trabajo a distancia vigente considera explícitamente el trabajo a distancia como medida de conciliación. En concreto lo hace en:

— La exposición de motivos, al declarar lo siguiente:

Por su parte, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) 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 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia [...].

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente, en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo (absentismo discontinuo cuyo análisis arrojará luz sobre si es fraudulento o si existen razones de fondo, dado que tales ausencias pueden tener que ver con factores psicosociales tales como: cuidado de ascendientes, hijos, distancia al centro de trabajo, etc., que pueden ayudar a corregirse con medidas tales como el teletrabajo u otra medida de flexibilidad).

Según un estudio de ADECCO realizado en los años 2019 y 2023, el abuso de las pausas en la jornada diaria de trabajo para tomar un café,



comer un bocadillo o fumar un cigarro; el uso personal de internet, el correo electrónico o las redes sociales; retrasarse al entrar o anticipar la salida; convocar reuniones sin objeto o prolongarlas más allá de lo razonable, etc. tienen un coste anual de 3.300 millones de euros en horas perdidas. El cálculo de este coste se realizó a partir de las prácticas más frecuentes que se realizan de forma cotidiana en la jornada y que recortan lo que se denomina tiempo efectivo de trabajo. ADECCO lo ha establecido a partir de una encuesta sobre 30.000 empresas y con tres tipos distintos de simulación: pausas de 15 minutos, 30 minutos y 45 minutos en cada jornada laboral. A partir de esta base, «las pérdidas de tiempo diarias suman entre 53,8 y 161,3 horas anuales por asalariado presentista, lo que, multiplicado por un coste laboral de 20,01 euros, da lugar a un coste mínimo anual de hasta 3.227 euros por "asalariado presentista". La mayor parte del tiempo no efectivo se dedica a navegar por internet, consultar el correo electrónico personal o interactuar en las redes sociales, seguido de parar a tomar un café o bocadillo. El tabaco es motivo en un 12% de los casos y la impuntualidad en un 6%. De hecho, el estudio del último trimestre de 2023 concluye que las horas, el 19% de los encuestados considera "exceso de tiempo para cafés/almuerzos" como la práctica donde se detecta abuso en el 50-100% de los casos (+8,2 p.p. interanual).

Sin embargo, también tal virtualización presenta posibles inconvenientes, tales como la protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros».

- El artículo 4 titulado «Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación» al resaltar lo siguiente en su apartado 5.º:

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo en la vida personal y familiar.

- La Disposición final 2.^a, al modificar la Ley de Jurisdicción Voluntaria:

Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida



personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.

Por todo lo visto, queda más que justificado el interés científico y social de este estudio, pues el problema de la poca implantación de la conciliación personal y profesional no solo no se ha solucionado con la legislación actual y su aplicación o divulgación a través de guías editadas por el gobierno español desde hace años⁵, sino que la misma debe reformularse debido a que a la escasa conciliación se han unido, entre otras, realidades como las nuevas formas de familia, el aumento de mayores a cuidar derivado de la mayor esperanza de vida de los mismos o el derecho (ya no mera obligación como antes se planteaba) del varón a ejercer su paternidad corresponsable. Siendo difícil de entender la escasez de conciliación cuando las nuevas tecnologías aplicadas al mundo laboral a través del llamado trabajo a distancia pueden solucionar, siempre que se apliquen de forma correcta, tal problema.

La prueba de la importancia de la importancia que puede suponer el trabajo a distancia aplicado de forma correcta si se quiere mejorar la conciliación familiar y laboral se encuentra, no solo, en que, por lo dicho, conciliar no es reducir la jornada laboral o dejar el trabajo, sino en que las propias medidas de reducción de jornada son deficientes como demuestra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023⁶ que dictó que la reducción de jornada por cuidado del menor no implicaba poder elegir el horario laboral. Así, el Tribunal Supremo deniega una jornada exclusiva de mañana a una trabajadora porque, aunque trabaje menos horas, estas deben hacerse dentro de su jornada ordinaria. Cabe recordar que la reducción de la jornada laboral es un derecho al que se pueden acoger, entre otros, padres y madres con menores de 12 años a cargo. Se trata de una opción con la que facilitar la conciliación laboral y familiar que, sin embargo, acarrea una disminución proporcional del salario. A este respecto, la citada sala del Tribunal Supremo concluye que *el cambio del sistema de trabajo a turnos y su sustitución por un sistema de turno único de mañana no implica una simple reducción de jornada, sino que implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo*. Es decir, la concreción de horario vinculada a la reducción de jornada no debe ni puede implicar una alteración del régimen de trabajo a turnos ni la modificación unilateral del sistema de trabajo persona solicitante ni cualquier otro tipo de alteración de la jornada ordinaria. Con lo cual, la sentencia aludida dificulta más aún la pretendida conciliación familiar y laboral al concretar los supuestos de reducción laboral, lo cual justifica

5. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2020) En su sexta guía de Buenas prácticas hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal., afirmando como una buena práctica de conciliación el trabajo a distancia o el Ministerio de Hacienda en su guía para la conciliación en la Administración General del Estado (AGE) del año 2016 respondiendo al II Plan de Igualdad para la AGE de 2015 en relación a permisos retribuidos para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación familiar y laboral.
6. Sentencia del Tribunal Supremo 983/2023 (Sala de lo Social, sección 4) de 5 21 de noviembre (Recurso de casación para unificación de doctrina 3576/2020).



más la adopción de medidas como el trabajo a distancia para lograr dicha conciliación y, en consecuencia, más justifica la relación entre ambas figuras, objeto de este estudio

En ello radica la justificación de este estudio que se resume en analizar el contexto del trabajo a distancia y de dar la solución al problema de la subsistente escasez de conciliación familiar y profesional de muchísimos trabajadores, gracias a medidas novedosas y de fácil aplicación, ya que pese a la implantación del trabajo a distancia resulta que la conciliación de la vida laboral y la vida familiar sigue siendo de difícil aplicación cuando según lo preceptuado en las normas estudiadas, el trabajo a distancia como herramienta es fundamental para solucionar o, al menos, mitigar la escasa conciliación profesional y profesional de los trabajadores.

1.3. OBJETIVOS

El presente trabajo se realiza con el objetivo principal de analizar el trabajo a distancia como herramienta para conseguir la conciliación familiar y profesional y demostrar su alcance, así como las limitaciones en su aplicación en España.

Asimismo, con el objeto de conseguir tal objetivo se persiguen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la implementación del trabajo a distancia en España.
- Examinar la situación de la conciliación familiar y profesional en España.
- Analizar la legislación española en materia de trabajo a distancia y de la conciliación familiar y profesional para determinar su fortaleza y debilidades con el fin de proponer los ajustes necesarios.
- Analizar la relación entre el trabajo a distancia y la conciliación familiar y profesional en España.

1.4. HIPÓTESIS

Partiendo del objetivo principal presentado, la hipótesis principal de este estudio es demostrar que el trabajo a distancia es una solución fundamental para mitigar los problemas actuales de implementación de políticas de conciliación de la vida familiar con la vida profesional, siempre que se aplique de forma correcta, sin la urgencia de su implantación motivada, en su momento, por la COVID-19.

Este planteamiento conlleva el estudio inicial, tanto de la modalidad del trabajo a distancia, como el de la conciliación familiar, personal y profesional para



después analizar su relación, no solo en un entorno incipiente del trabajo a distancia en nuestro país, sino en un entorno, además, muy cambiante.

1.5. METODOLOGÍA

La metodología aplicada en la investigación se basa en el estudio del trabajo a distancia y de la conciliación familiar y profesional en cuanto al origen, conceptos, normativas y datos de implantación de ambas realidades. Tras el mismo, se estudian las posibles mejoras en su relación y se presentan las conclusiones finales de la investigación.

Tal exigencia supone la aplicación de una metodología de naturaleza mixta, dado que se debe tener en cuenta, por un lado, el aspecto cuantitativo mediante el estudio de datos numéricos procedentes de estadísticas, gráficas, etc.) y, por otro lado, el aspecto cualitativo, a través del estudio de la normativa aplicable a las figuras del trabajo a distancia y de la conciliación familiar y profesional, su devenir histórico, tanto en cuanto a su necesidad, como a sus cambios conceptuales, como en la relación entre trabajo a distancia y conciliación familiar (errores, posibles mejoras, etc.).



El contexto laboral está sufriendo cambios progresivos en un entorno productivo que avanza hacia una economía de actividad permanente, globalizada y con el uso intensificado de las nuevas tecnologías. Tal escenario requiere la disponibilidad casi permanente de los trabajadores, una ingente flexibilidad y una organización del trabajo fácilmente adaptable.

Sin embargo, el teletrabajo no está consiguiendo plenamente sus expectativas. En consecuencia, el presente estudio se establece con el objetivo principal de analizar el teletrabajo como herramienta para conseguir la conciliación familiar y profesional y demostrar su alcance, así como las limitaciones en su aplicación en España.

Por lo que se refiere a las mejoras, esta monografía prevé los tres pilares en que se debe basar el teletrabajo como fuente de conciliación laboral y familiar, los cuales son la promoción del teletrabajo híbrido, la exigencia del cumplimiento de objetivos en vez de horarios cerrados y la aplicación de la herramienta de la desconexión digital.

Para ello, en este estudio se analiza de manera original y novedosa, por un lado, cómo vencer la supuesta contradicción existente entre la exigencia de una jornada máxima laboral y el trabajo por objetivos que en esencia implica el teletrabajo y, por otro lado, en el mismo se afirma la compatibilidad entre la exigencia legal de tener la empresa que llevar un registro de horas con la de aplicar el teletrabajo por objetivos.

Se concluye en esta monografía que el teletrabajo es una herramienta básica para conciliar familia y profesión si se aplica conforme a su espíritu, el cual se resume en priorizar los objetivos sobre los horarios plasmándose para ello una serie de medidas concretas, posibles, originales y de gran valor práctico para el teletrabajo como medida de conciliación familiar y laboral.

ISBN: 979-13-7061-036-4



9

791370 610364



**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**

