



Apuntes

# ¿Cómo Regular el Teletrabajo?

JOSÉ IGNACIO CONDE-RUIZ  
MARCEL JANSEN  
JESÚS LAHERA FORTEZA

Apuntes 2022/16  
**Mayo de 2022**

**fedea**

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

# ¿Cómo Regular el Teletrabajo?

José Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA y Universidad Complutense), Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid y FEDEA) y Jesús Lahera Forteza (Universidad Complutense y FEDEA)

## 1. Introducción

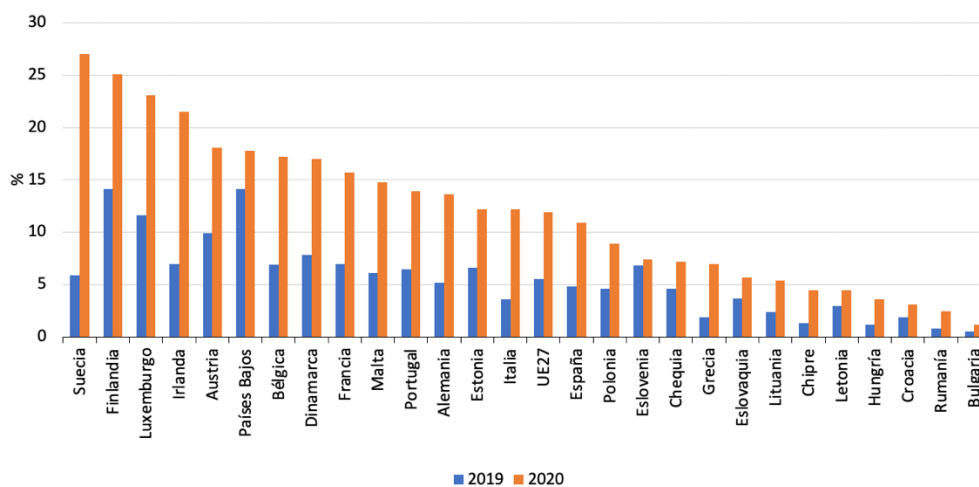
La pandemia ha supuesto un acelerón claro en la transformación digital de la economía. En marzo de 2020, para evitar el colapso del sistema sanitario se introdujeron medidas muy restrictivas de interacción social. De un día para otro, con la entrada en vigor del Estado de Alarma, se estableció como norma general el confinamiento de los ciudadanos en sus hogares, se paralizaron todas las actividades con presencia de público (incluido el ocio y las actividades deportivas), con la excepción de las tiendas de alimentación y las farmacias, las escuelas y universidades cerraron sus puertas y continuaron sus clases de manera *on-line* y se recomendó el teletrabajo en todos los sectores productivos donde fuera posible. Aunque los avances que se han producido durante la pandemia en términos de economía digital son múltiples,<sup>1</sup> en este artículo nos vamos a centrar en el teletrabajo.

Gracias a la tecnología digital, una gran cantidad de trabajadores han podido trabajar desde su casa durante la Pandemia, aumentando considerablemente el teletrabajo en prácticamente todos los países, Este avance se puede ver en el siguiente gráfico donde aparece el porcentaje de trabajadores entre 15-64 años que teletrabajaban habitualmente antes y durante la pandemia en los países de la UE-27. En el caso de España esta cifra era de tan solo el 4,8% antes de la pandemia, pero ascendió hasta el 10,9% en 2020.

---

<sup>1</sup> Ver Conde-Ruiz y Ganuza (2022) donde se analizan, aparte del avance en el teletrabajo, otros fenómenos relacionados con la transición digital, como por ejemplo, los avances en venta *on-line* (dentro y fuera de España) de las empresas, el consumo de bienes y servicios incluido el ocio, a través del comercio electrónico o las plataformas de “*streaming*”, la educación a distancia o la automatización de la industria, entre otros.

**Gráfico 1. Personas empleadas entre 15-64 años que teletrabajan como porcentaje del empleo total. 2019 y 2020. Países UE27**



Fuente: Eurostat

Nota: Dato de Suecia en 2020 del año 2021.

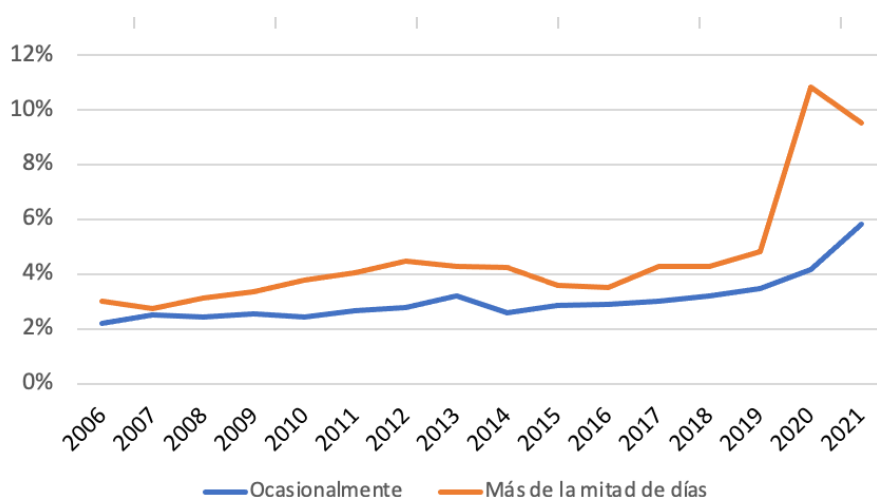
Es posible que la Pandemia pueda suponer un antes y un después en la organización del trabajo. Las ventajas potenciales del teletrabajo para las empresas, los trabajadores y la economía en su conjunto son muchas. Las empresas, una vez superados los temores iniciales de como buscar una medida para calcular la productividad de sus trabajadores en la distancia, han encontrado las ventajas del teletrabajo, entre las que tenemos: la reducción de costes físicos y de desplazamientos, atracción y retención de talento, mejora en la productividad o el impulso en la transformación tecnológica de la empresa. Las ventajas para los trabajadores también son múltiples, como, por ejemplo, el ahorro en tiempo y en gastos de desplazamiento a la empresa, la flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y descanso o la mayor flexibilidad y racionalización de los horarios para mejorar la conciliación. Pero también el teletrabajo puede tener ventajas para la economía en su conjunto como, por ejemplo, al permitir atraer población en zonas rurales o despobladas, al disminuir la contaminación al reducirse los desplazamientos y, con ello, avanzar en la lucha contra el cambio climático o permitir la empleabilidad de determinados colectivos que tienen dificultades de encontrar empleo convencional o la integración laboral de personas con movilidad reducida.

No obstante, el teletrabajo también puede entrañar algunos riesgos a los que prestar atención. Por parte de los trabajadores, por ejemplo, excesivo control, jornadas muy largas, riesgos para la salud (tecnoestrés, sedentarismo, etc.), cierto aislamiento laboral o considerar el teletrabajo solo como una medida de conciliación que podría generar segregaciones de género. Este es un riesgo importante a tener en cuenta, el teletrabajo es una nueva forma de organizar el trabajo aprovechando las ventajas que te ofrece la economía digital y no una forma de conciliar. Por parte de las empresas, los riesgos principales que tendrían que abordar serían: la protección de datos y mejorar en ciberseguridad para evitar las brechas de seguridad y sobre todo un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos. Pasar de un sistema basado principalmente en el *input*

(tiempo en la oficina, o presencialidad) a un sistema basado en el output o en las tareas realizadas y dotando de mayor confianza y autonomía al trabajador.

En nuestra opinión, dado que las ventajas de un uso acordado de teletrabajo son muy superiores a los costes tanto para las empresas como para los trabajadores, es muy probable que parte de los cambios sean permanentes, formando parte de una nueva organización del trabajo. Así, para España, en el siguiente gráfico podemos ver que, aunque el teletrabajo (medido como el porcentaje de ocupados que trabajan más de la mitad de los días desde su domicilio) cae un poco respecto al año de pandemia de 2020, se mantiene en niveles muy superiores a la situación pre-pandemia. Recordemos que antes de la pandemia (en 2019) el teletrabajo estaba por debajo del 5% y en el año 2021 se ha situado en el 9%. También podemos ver en el mismo gráfico como aumenta, aunque a un menor ritmo, el porcentaje de trabajadores que teletrabajan de forma ocasional.

**Gráfico 2. Porcentaje de ocupados que Teletrabajan: más de la mitad de los días vs Ocasionalmente. España. 2006-2021.**



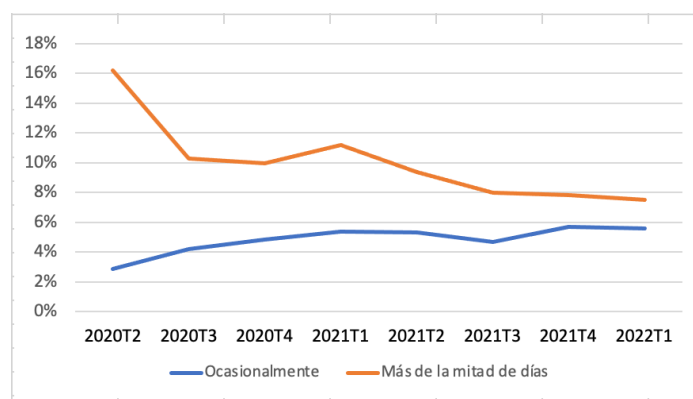
Fuente: EPA-INE

Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5119>

Nota: Variables de submuestra EPA-INE.

Como se puede ver en el gráfico siguiente, una vez pasadas las fases más restrictivas de la pandemia el porcentaje de ocupados que trabajan más de la mitad de los días desde su domicilio va cayendo gradualmente del 16% al entorno del 8%. Y, al mismo tiempo se puede observar cómo los trabajadores que teletrabajan ocasionalmente aumentan. Es decir, vemos como el teletrabajo sigue estando presente, pero con un porcentaje menor que la mitad de la jornada. Estos datos, parecen indicar que el modelo final será mixto con un mayor porcentaje de tiempo en el lugar de trabajo que en el domicilio.

**Gráfico 3. Porcentaje de ocupados que teletrabajan: más de la mitad de los días vs ocasionalmente. España. Trimestres después de la Pandemia.**



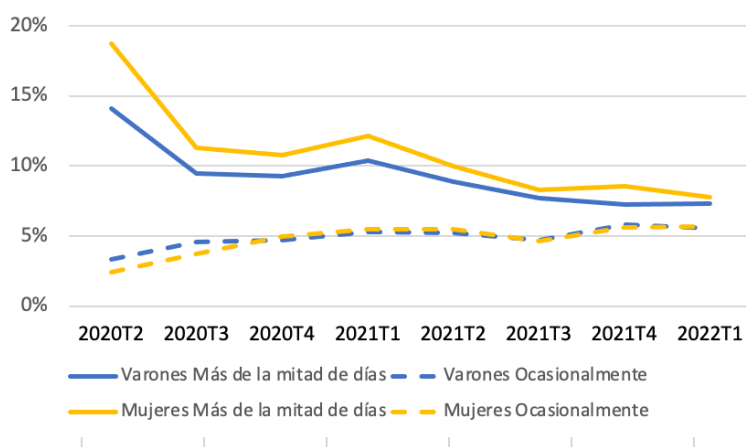
Fuente: EPA-INE

Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5119>

Nota: Información especial añadida en la Encuesta de población activa a partir del segundo trimestre de 2020

Para una valoración más completa es importante analizar la incidencia del teletrabajo por el género del trabajador. Como se puede ver en el siguiente gráfico, una vez pasado el año de la Pandemia, el porcentaje de ocupados que trabaja más de la mitad de los días desde su domicilio, es más alto para las mujeres. El mismo patrón se observa en otros países, lo cual puede ser una señal preocupante de un posible aumento en la segregación laboral por género.

**Gráfico 4. Porcentaje de ocupados que trabajan ocasionalmente y más de la mitad de los días desde su domicilio. Por sexo. España. 2020T2-2021T1.**



Fuente: EPA-INE

Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=37445&L=0>

Nota: Información especial añadida en la Encuesta de población activa a partir del segundo trimestre de 2020

En la primera parte este artículo analizamos la nueva legislación para el Teletrabajo introducida en mitad de la Pandemia, en el año 2020, de forma precipitada y motivada por el fuerte incremento experimentado durante la misma. La legislación previa a la Pandemia, en el antiguo Art.13 del Estatuto de los Trabajadores, definía el teletrabajo de una forma genérica como “una prestación laboral bajo los principios comunes de voluntariedad y no discriminación laboral”. La nueva legislación, acordada en el marco del Dialogo Social, articulada primero en el Decreto-Ley 28/2020 y luego en la vigente

Ley 10/2021, introdujo distintas modalidades y nuevas restricciones. En concreto, se establecido una regulación dual con un umbral del 30% en una referencia trimestral. Básicamente, si el teletrabajo es inferior al 30% (el definido como “*no regular*”) de la jornada está completamente desregulado. Por el contrario, si la jornada es superior al 30% (el definido como “*regular*”), se introducen muchas restricciones y aumentos de costes. Como explicamos más adelante, el riesgo de esta discontinuidad es que la regulación puede forzar que el teletrabajo se quede justo por debajo del umbral, no por razones de eficiencia sino para esquivar la regulación y ahorrar coste. Además, esta forma de legislar de forma precipitada durante la pandemia, corre el riesgo de convertir al teletrabajo únicamente en una nueva vía de conciliación, introduciendo nuevas segmentaciones por género en nuestro mercado laboral. En nuestra opinión, el teletrabajo ofrece una oportunidad para avanzar en la transformación digital de las empresas y de la economía y debe significar una nueva forma de organizar el trabajo aprovechando las ventajas que ofrece la tecnología digital. Al final del artículo, describimos los principios básicos que deberían cumplir la legislación del teletrabajo en España para conseguir estos objetivos.

El artículo está organizado de la siguiente forma. En la sección 2 se resume la legislación del teletrabajo vigente, explicando las distintas modalidades introducidas. La sección 3 analiza el formalismo y rigidez de la nueva regulación del Teletrabajo. La sección 4 se centra en la desregulación del trabajo a distancia que supone la modalidad de “*no regular*” (o la inferior al 30%). En la sección 5 se reflexiona sobre los desincentivos legales al trabajo tras el acelerón durante la Pandemia. Por último, la sección 6 establece los principios básicos que la nueva regulación sobre el teletrabajo debería tener para que el teletrabajo se convierta en una nueva forma de organización del trabajo acorde a los cambios de transformación digital que necesita nuestra economía.

## **2. Tipos de trabajo a distancia en la regulación vigente**

El teletrabajo (o el trabajo a distancia) no es algo nuevo, y ya estaba definido en nuestro marco laboral. La legislación anterior (en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET)) lo definía de una forma genérica, sin especificar modalidades, como una prestación laboral bajo los principios comunes de voluntariedad y no discriminación laboral (reconocidos en el acuerdo marco Social Europeo sobre teletrabajo de 2002).

La extraordinaria extensión del trabajo a distancia durante la pandemia COVID-19 motivó, de forma precipitada, un debate sobre una regulación específica que desembocó, previo acuerdo social del Gobierno con las organizaciones sindicales y patronales más representativas en el Decreto-Ley 28/2020 y, luego, en la vigente Ley 10/2021 (LTD), quedando derogado el art. 13 ET.

La nueva regulación (en el art.1 LTD), a diferencia de la anterior, establece dos tipos o modalidades de teletrabajo.

- Trabajo a distancia regular, con un mínimo de 30% (o más), en una referencia trimestral, sujeto a todas las exigencias y regulaciones establecidas en la nueva legislación.

- Trabajo a distancia no regular, por debajo del 30% de jornada, en una referencia trimestral, sin ninguna regulación legal.

Es decir, frente a la regulación común anterior, se abre una distinción de tipos de trabajo a distancia bajo el umbral del 30%, que suele coincidir con un modelo semanal de 4 días presenciales y 1 día en remoto. Llama la atención, de inicio, esta distinción, que canaliza legalmente y, como veremos, con rigidez, el trabajo a distancia *regular*, excluyendo de cualquier regulación el *no regular*. Es decir, por debajo del 30% existe total libertad y por encima del 30% la empresa está sujeta a las nuevas exigencias y restricciones que comentaremos más adelante. Como ocurre con cualquier regulación que prescriba cambios discretos en función de un umbral (discrecional), esta nueva legislación está **introduciendo un incentivo legal para que la forma de trabajo a distancia no supere el 30%**, dado que superado este umbral se aumentan, como veremos a continuación, las rigideces y los costes.

Otra curiosidad es que, al ser una norma aprobada en medio de la pandemia de la COVID-19, la Disposición Transitoria 3ª LTD excluye de su ámbito de aplicación el trabajo a distancia realizado durante la pandemia. En concreto, la nueva norma establece que el teletrabajo “*implantado excepcionalmente, en aplicación del art. 5 Decreto-Ley 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del Covid-19*” está sujeto a la “*normativa laboral ordinaria*” siendo exigible a las empresas la dotación al trabajador de “*medios, herramientas y consumibles necesarios*” para desarrollar esta forma de trabajo y con un mero reenvío de la “*compensación de gastos*” a la negociación colectiva.

Por tanto, a la distinción entre *regular* y *no regular*, se ha sumado la de trabajo a distancia *coyuntural* y *estructural*, donde:

- Trabajo a distancia estructural, desconectado de la pandemia COVID-19, y sujeto o no a la LTD dependiendo de ese límite del 30% de jornada
- Trabajo a distancia coyuntural, vinculado a la pandemia COVID-19, y desregulado, supere o no el límite del 30%, sin una garantía legal clara de compensación al trabajador de gastos

Es decir, la nueva norma da libertad al teletrabajo cuando estamos en Pandemia (denominado trabajo a *distancia coyuntural*) o cuando, sin estar en situación de Pandemia, la jornada laboral no rebasa el 30% (denominado trabajo a distancia *no regular*). El fin de la pandemia está desmontando este trabajo a distancia *coyuntural*, pero con desincentivo legal a su conversión en *estructural*.

La diversificación del régimen jurídico no se detiene aquí y la Disposición Transitoria 1ª LTD excluye, también, del ámbito de aplicación legal, los supuestos de trabajo a distancia ya regulados previamente por *convenios o acuerdos colectivos vigentes*, hasta que éstos pierdan vigencia, con un máximo de tres años de esta transitoriedad. Buena parte de estos supuestos convencionales provienen del desarrollo de fórmulas de trabajo a distancia en el marco de los procedimientos de adaptación laboral (del art. 34.8 ET) por conciliación familiar y laboral. Este precepto, reformado por el Decreto-Ley 6/2019, daba prioridad a la negociación colectiva, frente al pacto individual, en el objetivo de acomodar el trabajo

a distancia por estas razones específicas. La descoordinación entre ambas normas también es llamativa porque divide el trabajo a distancia en otros dos tipos:

-El trabajo a distancia *estructural*, que puede ser regular (más del 30%), bajo la LTD, o no regular (menos del 30%), desregulado

-El trabajo a distancia motivado en la *conciliación familiar* dentro del procedimiento previsto en el art. 34.8 ET, con un gran protagonismo de la regulación específica convencional, y que debe ser integrado en la LTD, lo que reproduce la división entre *regular* y *no regular* en este marco

A estos tipos de trabajo a distancia hay que sumar una nueva diversificación jurídica entre sector privado y público.

-Trabajo a distancia en el *sector privado*, con la tipología antes expuesta

-Trabajo a distancia en el *sector público*, con regulación específica en art. 47 bis EBEP tras el Decreto-Ley 29/2020 y que **sorprendentemente no diferencia entre regular y no regular**, siendo la regulación común con independencia de superar el 30% de la jornada

Cabe plantear, de inicio, en el análisis de este complejo marco normativo (resumido en el siguiente cuadro), si era necesaria la creación de tantos tipos de trabajo a distancia, con regímenes jurídicos distintos, oscilando entre el exceso de rigidez y la desregulación. Y cabe plantear, igualmente, si es adecuado este desincentivo legal al trabajo a distancia *regular* y *estructural*, tras la experiencia de la pandemia, donde este modo de trabajar ha estado tan extendido.

**Tabla 1. Modalidades del Teletrabajo en España (con la Nueva Regulación)**

<b>Estructural</b>	<b>Sector Privado</b>	<b>Regular</b> (más o igual del 30% jornada)	Nueva Regulación
		<b>No Regular</b> (menos de 30% jornada)	Desregulado
		<b>Conciliación Familiar</b>	Regulación Específica Convencional
	<b>Sector Público</b>	Regulación común con independencia de superar el 30%	
<b>Coyuntural</b> (Relacionado con el COVID-19)	Desregulado		



### 3. El formalismo y rigidez de la nueva regulación del Teletrabajo

La gran novedad respecto a la regulación anterior de trabajo a distancia no es la voluntariedad asociada al acuerdo individual, ya presente en el derogado art. 13 del Estatuto del Trabajador y que ha quedado, además, en parte muy diluida en las excepciones antes expuestas fuera del ámbito de la LTD. Lo más novedoso de esta norma es la formalización estricta del acuerdo individual de trabajo a distancia *regular*, con el “*contenido mínimo obligatorio*” (del art. 7 LTD).

En contraposición al acuerdo prácticamente desregulado de la legislación anterior (art. 13 ET), que parecía desplazar a la libertad contractual, con flexibilidad, todo el diseño de esta forma de trabajar bajo el principio de no discriminación del teletrabajador, hemos pasado a una mayor regulación con un amplio contenido mínimo obligatorio. Basta reproducir el amplio listado del contenido mínimo (en el art. 7 LTD) para constatar el aumento de la regulación y las nuevas restricciones:

- a) *Inventario de medios, equipos y herramientas del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y elementos muebles, así como su vida útil o período máximo de renovación*
- b) *Enumeración de los gastos derivados del trabajo a distancia, así como la forma de su cuantificación para la compensación a cargo de la empresa, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo*
- c) *Horario de trabajo y reglas de disponibilidad*
- d) *Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia*
- e) *Centro de trabajo donde queda adscrito el trabajador*
- f) *Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo de la prestación laboral*
- g) *Duración de plazos de preaviso para el ejercicio en su caso de la reversibilidad a trabajo presencial*
- h) *Medios de control empresarial de la actividad*
- i) *Procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia*
- j) *Instrucciones de la empresa en protección de datos personales específicamente aplicables al trabajo a distancia*
- k) *Instrucciones de la empresa en seguridad de la información específica del trabajo a distancia*
- l) *Duración del acuerdo de trabajo a distancia*

El acuerdo escrito, integrado dentro del correspondiente contrato de trabajo, tiene que tener todo este conjunto de cláusulas específicas relacionadas con esta forma de trabajar. Por tanto, **es un pacto individual sujeto a este condicionamiento de un amplio contenido mínimo que vincula a ambas partes**. Parecía más aconsejable reconducir la regulación a instrumentos colectivos, convenios o pactos, sujetos a un consentimiento individual posterior, que individualizar de esta manera todos los supuestos. Se obvian también los protocolos empresariales, hasta ahora capacitados para regular algunos de

estos requisitos sin acuerdo entre partes. Si el objetivo, loable, era añadir a los tradicionales principios de voluntariedad y no discriminación, la *dotación de medios* de trabajo a distancia por la empresa y la *compensación de gastos* derivados al trabajador, habría sido suficiente con un reconocimiento legal con reenvíos a la negociación colectiva, pactos individuales y protocolos de las empresas.

Esta opción individualizadora no es neutra porque, en virtud del art. 8.1 LTD, las condiciones acordadas de trabajo a distancia parecen **sólo modificables por nuevo acuerdo escrito**, quedando fuera de los procedimientos modificativos de la legislación laboral general, en particular el art. 41 ET, la modificación sustancial de condiciones de trabajo. **Se da la paradoja que existe, así, mayor flexibilidad empresarial en el trabajo presencial que en el desempeñado a distancia, en su modalidad regular, dentro de una opción legal desincentivadora.**

#### **4. La desregulación del trabajo a distancia en la modalidad de “no regular”**

En contraste con este formalismo y rigidez del trabajo a distancia *regular*, queda desregulada esta forma de trabajar si no alcanza el límite del 30% de jornada, en modelos semanales, por ejemplo, de 4 días presencial y 1 día en remoto. Por tanto, el trabajo a distancia por debajo de este umbral no está obligado ni siquiera a un acuerdo individual, lo que plantea dudas incluso sobre su posible no voluntariedad<sup>2</sup>. De igual modo, en este trabajo a distancia *no regular* no es obligado pactar todos estos requisitos, no estando ni contemplada la aportación empresarial de medios o la compensación de gastos, aunque ello pueda deducirse de la propia naturaleza laboral de la relación contractual. La derogación del antiguo art. 13 ET, que se podría haber mantenido para este supuesto, deja completamente desregulado el trabajo a distancia no regular, lo que resulta llamativo. **La norma parece incentivar que esta forma de trabajar a distancia no supere el 30% de la jornada.** Es decir, se introduce un modelo dual para el teletrabajo: total libertad y desregulación para jornadas inferiores al 30%, y fuerte regulación y aumento de costes para jornadas iguales o superiores al 30%. ¿Qué sentido tiene que una norma introduzca incentivos para que el teletrabajo solo alcance el 29% de la jornada? Precisamente, el teletrabajo tiene la capacidad de dotar de mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo. Seguramente para muchas actividades, el umbral del 30% les dote de suficiente flexibilidad para aplicar el teletrabajo, pero ¿Qué pasa para aquellas actividades donde el nivel óptimo esté por encima del 30%? Esta normativa con el umbral introduce una restricción que seguramente supondrá un freno para el avance del teletrabajo en aquellas actividades donde se requiera un porcentaje superior.

A ello se añade, como señalamos anteriormente, la dudosa integración en la nueva normativa LTD del trabajo a distancia derivado de procedimientos de conciliación familiar del art. 34.8 ET, buena parte con regulación convencional más flexible y menos exigente formalmente. La falta de coordinación normativa puede conducir también a una

---

<sup>2</sup> La Sentencia del Tribunal Supremo del 11 abril 2005, bajo el antiguo art.13 ET, exigía siempre acuerdo, pero en una regulación común que no hacía este tipo de distinciones.

división entre un trabajo a distancia *estructural* formalizado, individualizado y con tantos requisitos en un acuerdo individual, y un trabajo a distancia por *conciliación familiar* menos formalizado, con mayor papel de instrumentos colectivos y más flexible en sus reglas, incluso si supera el 30% de la jornada. Esto sería un paso atrás en la igualdad, al implicar una nueva vía de segregación por género en nuestro mercado laboral.

## 5. El desincentivo legal al trabajo a distancia tras la experiencia de la pandemia

En definitiva, tal como hemos visto, la nueva regulación introduce un desincentivo legal al trabajo a distancia *estructural* tras la experiencia *coyuntural* de la pandemia, donde, tanto empresas como trabajadores, han comprobado las virtudes de esta forma de trabajar que nos permite la tecnología digital. La LTD incentiva fórmulas que no superen el 30% de la jornada, al estar desreguladas, y desincentiva, por tanto, la superación de este límite temporal, incluido un trabajo a distancia completo.

Como hemos visto en la introducción, la pandemia del Covid-19 ha acelerado, desde 2020, la extensión del trabajo a distancia, que estaba antes latente, y que seguramente se habría producido con más lentitud en un contexto de normalidad. Las empresas han percibido que es viable, en muchas ocasiones, la producción de bienes y servicios con esta forma de trabajar. Las ventajas en términos de costes empresariales y productividad, y de una mejor conciliación familiar y ahorro de tiempo o gastos de transporte del lado de los trabajadores, podían haber asentado el trabajo a distancia *estructural*, en función, lógicamente, de los sectores y la tipología de las empresas. Pero en este proceso ha interferido una norma que desincentiva esta conversión de lo *coyuntural* en *estructural*, al menos si supera el 29% de la jornada. ¿Por qué el umbral del 30%? ¿de dónde viene ese número? La detectada individualización, el exceso de formalización y los riesgos de rigidez laboral no parece que motiven, y acompañen, la previsible extensión de trabajo a distancia tras la pandemia. Gracias a los avances de la tecnología digital y a la experiencia positiva experimentada durante la Pandemia, el teletrabajo puede representar una oportunidad de oro para una mejor y más eficiente organización del trabajo. Pero tal como está articulada **esta nueva regulación no incentiva, precisamente, la digitalización de la economía y la reestructuración organizativa con mayor peso de esta forma de trabajar**. Más bien, la norma puede tener el efecto contrario de la desmotivación empresarial para proceder a este tipo de transformaciones, minorando la competitividad de nuestra economía, y terminando por perjudicar a los trabajadores que encuentran ventajas en trabajar desde su domicilio, de manera mixta o exclusiva. Aun no disponemos de datos precisos sobre la distribución de la jornada del teletrabajo, pero en los datos presentados en la introducción (ver Gráfico 3), ya se puede observar cómo empieza a caer el teletrabajo de aquellos trabajadores que teletrabajan más de la mitad de la jornada y empieza a subir el teletrabajo ocasional o el de menor porcentaje.

La evolución, en el debate europeo, del trabajo a distancia ha ido dirigida a su integración dentro de la organización empresarial del trabajo y la jornada del trabajador, con las cautelas apuntadas ya en el acuerdo colectivo social de 2002 de respeto a la voluntariedad

y al principio de igualdad de trato con el trabajo presencial, pero esta normativa parece retomar una concepción, ya superada, de modalidad contractual específica o forma atípica de empleo. Ello explicaría los sesgos de esta legislación y cierta sospecha con esta forma de trabajar, con un largo, y en buena parte retórico, catálogo de derechos del trabajador, genéricos y específicos, acompañado de una aparente expropiación del ámbito de la libertad de empresa de esta forma organizativa interna. De hecho, **el enfoque adoptado por la nueva legislación corre el riesgo de que se interprete como un empleo atípico para poder conciliar en lugar de como una nueva forma más eficiente para organizar el trabajo.** Este enfoque, nos llevaría al peor de los escenarios, donde no solo se va a frenar la transformación digital de la economía, sino también que va a suponer un aumento en la segregación de género. Como hemos visto en el Grafico 4, las mujeres están siendo las más propensas al teletrabajo, lo cual podría ser una señal de que el Teletrabajo se está usando como medida de conciliación y no como una nueva forma de organizar el trabajo gracias a la tecnología digital. Además, podemos decir que el planteamiento detrás de la nueva legislación no es acorde con la legislación europea, ni es una respuesta adecuada al reto de la extensión de teletrabajo en el marco de la transformación digital de la economía. Seguramente, la regulación del trabajo a distancia estructural exigía otro tipo de punto de partida, más integrado en la organización empresarial del trabajo y menos sospechoso con estos cambios productivos, con garantías para los trabajadores, sobre todo en la dotación de medios por la empresa y en la compensación de gastos.

## 6. Propuesta de reforma de la regulación del trabajo a distancia

Por todo expuesto en este artículo creemos necesario reformar esta regulación del trabajo a distancia, introducida de forma precipitada durante la Pandemia, para que el teletrabajo se convierta en una nueva forma de organización del trabajo acorde a los cambios de transformación digital que esta experimentando la economía. En concreto, creemos que el trabajo a distancia **debería regirse con los siguientes principios básicos:**

- Se debe recuperar una **regulación común** del trabajo a distancia sujeta a los principios de voluntariedad, no discriminación y dotación de medios de la empresa y compensación de gastos al trabajador
- Se deben superar, en consecuencia, las distintas tipologías vigentes y caminar hacia un modelo regulador común. **Eliminar los umbrales artificiales del 30% que solo consiguen segmentar el mercado.** La única distinción que puede tener sentido es entre un trabajo a distancia *mixto*, combinado con presencial, y un trabajo a distancia a tiempo *completo*, donde el trabajador no va nunca a un centro de trabajo. En esta modalidad completa se podría exigir un acuerdo individual con los requisitos del vigente art.7 LTD, pero no en el trabajo a distancia mixto. **En el modelo mixto los costes deberían aumentar de forma gradual y evitar los umbrales que aumentan de forma no lineal el coste a las empresas de sobrepasarlos.**

- Desde el respeto a los principios antes enunciados, voluntariedad, no discriminación, dotación de medios y compensación de gastos, **la negociación colectiva debería tener atribuida la capacidad de una regulación adecuada**, al sector o empresa, de esta forma de trabajar, siendo aplicables, en su defecto, protocolos unilaterales empresariales. Ello operaría en trabajo a distancia estructural organizativo y en el motivado en la conciliación familiar.
- Se debe evitar a toda costa que el teletrabajo se convierta únicamente en una forma de **conciliar y aumentar por tanto la segregación por género**.
- Se debe aclarar que, en el trabajo a distancia, son **aplicables las reglas generales de flexibilidad laboral interna del ordenamiento laboral**, así como, todos los **derechos de los trabajadores**, sin necesidad de una retórica específica como en la legislación vigente.
- La regulación general del control empresarial, **registro horario y desconexión digital**, tanto del art. 34 ET como de la Ley 3/2018 de protección de datos personales y derechos digitales, ya se proyecta perfectamente en el trabajo a distancia con el complemento de la negociación colectiva y los protocolos empresariales
- Se debe **mantener la regulación específica vigente de prevención de riesgos laborales** del art.16 LTD.

De esta forma, con una regulación sencilla, se debería derogar la Ley 10/2021 y se puede recuperar el antiguo art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y adaptarlo a las nuevas posibilidades que permite los avances de la tecnología digital. Bajo estos principios y sólo con esta distinción formal entre trabajo a distancia mixto o completo, al menos en el sector privado se podría conseguir. Ello **recuperaría la neutralidad legal** que es necesaria en un momento de transformación digital, y de finalización de la pandemia, que ha acelerado el trabajo a distancia. La norma ni debe incentivar ni desincentivar esta forma de trabajar, sino crear las mejores condiciones posibles para su implantación empresarial cuando ello sea viable, eficiente y conveniente para los intereses de la empresa y los trabajadores.

## Referencias

Conde-Ruiz, J.I y J. Ganuza (2022) “Economía Digital en Tiempos de Pandemia”, FEDEA- Estudios sobre la Economía Española 2022/15 Junio de 2022.

Dir. Pérez de los Cobos y Thibault Aranda, J, (AA.VV), *El trabajo a distancia*, Wolters Kluwer, 2021.

Dir. Rodríguez-Piñero Royo y Todolí Signes,A (AA.VV), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2021.