
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Bonet Maldonado, Clàudia. *L'impacte del teletreball a Espanya : de la teoria legal a la realitat*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 38 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331840>

under the terms of the  license.



**L'IMPACTE DEL TELETREBALL A ESPANYA:
DE LA TEORIA LEGAL A LA REALITAT**

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Facultat de Dret
Grau en Relacions Laborals

Autora: Clàudia Bonet Maldonado

Tutora: Nour Chams

Curs acadèmic 2025-2026

Cerdanyola del Vallès, 13 de maig de 2026

AGRAÏMENTS

M'agradaria agrair a totes les persones que m'han acompanyat durant la realització d'aquest TFG i en general, al llarg de tota la carrera, ja que aquest treball suposa el final d'una etapa.

En primer lloc, vull agrair a la meva tutora Nour, per guiar-me durant tot el treball i a totes les persones que han dedicat el seu temps en respondre els qüestionaris per aquest treball, ja que sense les seves respostes, no hagués sigut possible.

També vull donar les gràcies als meus pares, al meu germà, a la meva família, a les meves amigues i a les persones que he conegut durant el meu Erasmus, una experiència que sens dubte m'ha fet créixer com a persona.

En definitiva, vull agrair a totes les persones que m'han acompanyat i recolzat durant la meva etapa universitària.

RESUM

Amb els anys el teletreball ha anat guanyant pes i amb l'arribada de la COVID-19 la seva implantació es va accentuar de tal manera que avui en dia el teletreball està present a gairebé tots els sectors. Aquesta implementació generalitzada ha transformat la gestió organitzativa de les empreses i de les jornades laborals.

L'objectiu d'aquest treball és analitzar el teletreball i la seva història, veure com les empreses apliquen la normativa, la repercussió que té sobre els treballadors i sobre la seva salut física i mental; com afecta als seus drets laborals, al dret de desconnexió digital i com es gestionen els accidents laborals durant el teletreball.

Per a complementar la part teòrica, s'inclourà una part pràctica basada en qüestionaris realitzats a empreses i a persones treballadores per tal d'aconseguir una visió real i actualitzada de la situació actual del teletreball.

Aquest treball vol ajudar a entendre els avantatges i desavantatges del teletreball i a entendre com afecta a les persones treballadores i a la seva productivitat. A més de proporcionar una visió crítica sobre el seu futur en el mercat laboral.

Paraules clau: teletreball, drets laborals, salut laboral, desconnexió digital, accidents de treball, normativa laboral.

RESUMEN

Con el paso de los años, el teletrabajo ha ido ganando importancia y con la llegada de la COVID-19 su implantación se intensificó de tal manera que hoy en día el teletrabajo está presente en casi todos los sectores. Esta implementación generalizada ha transformado la gestión organizativa de las empresas y de las jornadas laborales.

El objetivo de este trabajo es analizar el teletrabajo y su historia, ver cómo las empresas aplican la normativa, la repercusión que tiene sobre los trabajadores y sobre su salud física y mental; cómo afecta a sus derechos laborales, al derecho a la desconexión digital y cómo se gestionan los accidentes laborales durante el teletrabajo.

Para complementar la parte teórica, se incluirá una parte práctica basada en cuestionarios realizados a empresas y a personas trabajadoras con el fin de obtener una visión real y actualizada de la situación actual del teletrabajo.

Este trabajo quiere ayudar a entender las ventajas y desventajas del teletrabajo y comprender cómo afecta a las personas trabajadoras y a su productividad. Además de proporcionar una visión crítica sobre su futuro en el mercado laboral.

Palabras clave: teletrabajo, derechos laborales, salud laboral, desconexión digital, accidentes de trabajo, normativa laboral.

ABSTRACT

Over the years, remote work has been gaining importance, and with the arrival of COVID-19 its implementation increased so significantly that today remote work is present in almost all sectors. This widespread adoption has transformed the organizational management of companies and working hours.

The aim of this study is to analyze remote work and its history, to examine how companies apply regulations, the impact it has on workers and their physical and mental health; how it affects their labor rights, the right to digital disconnection, and how workplace accidents are managed during remote work.

To complement the theoretical part, a practical section will be included based on questionnaires carried out with companies and workers in order to obtain a real and up-to-date view of the current situation of remote work.

This study aims to help understand the advantages and disadvantages of remote work and how it affects workers and their productivity. It also provides a critical perspective on its future in the labor market.

Keywords: teleworking, labor rights, occupational health, digital disconnection, workplace accidents, labor regulations.

1. INTRODUCCIÓ.....	8
1.1 Hipòtesi i objectius.....	8
1.2 Metodologia i estructura del treball.....	9
2. MARC TEÒRIC DEL TELETREBALL.....	10
2.1 Concepte i definició del teletreball.....	10
2.2 L'impacte de la COVID-19 en la implantació del teletreball.....	13
3. MARC NORMATIU DEL TELETREBALL.....	14
3.1 Regulació del teletreball en la legislació laboral.....	14
3.2 Aplicació de la normativa per part de les empreses.....	15
4. DRETS LABORALS I PREVENCIÓ DE RISCOS EN EL TELETREBALL.....	16
4.1 Drets i deures de les persones treballadores.....	16
4.2 Jornada laboral, control del temps i dret a la desconnexió digital.....	16
4.3 Prevenció de riscos laborals i responsabilitats empresarials.....	17
4.4 Salut física, salut mental i riscos psicosocials.....	18
5. ACCIDENTS LABORALS EN EL TELETREBALL.....	19
5.1 Concepte i regulació dels accidents laborals en el teletreball.....	19
5.2 Dificultats de gestió i acreditació.....	20
6. ANÀLISI PRÀCTICA: ESTUDI DE CAMP.....	21
6.1 Qüestionaris a personal d'alt càrrec d'empreses.....	21
6.2 Qüestionaris a persones treballadores.....	26
6.3 Anàlisi dels resultats.....	33
7. CONCLUSIONS.....	34
8. BIBLIOGRAFIA.....	36
9. ANNEXOS.....	38
9.1 Enllaç del qüestionari sobre la gestió i implementació del teletreball.....	38
9.2 Enllaç del qüestionari sobre l'experiència i les condicions del teletreball.....	38

1. INTRODUCCIÓ

En els darrers anys, el teletreball ha experimentat un creixement progressiu i cada vegada està més present en el mercat laboral. Tot i que ja existia amb anterioritat, la pandèmia provocada per la COVID-19 va provocar una acceleració de la seva implantació en nombrosos sectors. Aquesta transformació sobtada va obligar empreses i persones treballadores a adaptar-se ràpidament a una nova forma d'organització del treball, amb importants conseqüències tant a nivell organitzatiu com personal.

La implantació del teletreball ha suposat canvis rellevants en la gestió de les jornades laborals, en el control del temps de treball i en la manera com s'exerceixen i es garanteixen els drets laborals. Alhora, aquesta modalitat planteja nous reptes en matèria de salut laboral, especialment pel que fa als riscos ergonòmics, psicosocials i a la difusa frontera entre la vida laboral i la personal, fet que posa en relleu la importància del dret a la desconnexió digital.

A més, el teletreball genera interrogants en relació amb l'aplicació de la normativa vigent i la responsabilitat empresarial en situacions com els accidents laborals produïts durant la prestació del treball a distància. Aquest context fa necessari un anàlisi profund i crític que permeti comprendre com s'està desenvolupant realment el teletreball i quines són les seves implicacions actuals i futures.

En aquest sentit, el present Treball de Fi de Grau pretén oferir una visió global del teletreball, combinant un anàlisi teòric basat en la Llei 10/2021 que és la que regula el teletreball i el treball a distància amb un estudi pràctic basat en qüestionaris a empreses i a persones treballadores. D'aquesta manera, es busca aportar una perspectiva realista i actualitzada sobre els avantatges, les limitacions i els reptes que presenta el teletreball, així com la seva influència en la productivitat i el seu possible paper en el futur del mercat laboral

1.1 Hipòtesi i objectius

La principal hipòtesi del treball és que la realitat del teletreball a Espanya podria no ajustar-se al que diu la normativa, atès que les empreses poden no prendre-se-la de manera seriosa, fet que pot tenir conseqüències negatives per a les persones treballadores.

L'objectiu principal d'aquest Treball de Fi de Grau és analitzar el teletreball, posant especial atenció en la seva evolució, regulació i en l'impacte sobre les persones treballadores i les empreses.

De manera més específica, els objectius del treball són els següents:

- Analitzar l'evolució del teletreball i el seu procés de consolidació, especialment arran de la COVID-19.
- Examinar la Llei 10/2021 que regula el teletreball i la seva aplicació per part de les empreses.

- Estudiar l'impacte del teletreball en els drets laborals i en la salut física i mental de les persones treballadores.
- Valorar, a través d'una anàlisi teòrica i pràctica, els avantatges i les limitacions del teletreball, així com la seva incidència en la productivitat i el futur del mercat laboral.

1.2 Metodologia i estructura del treball

Per tal d'assolir els objectius d'aquest projecte, s'ha treballat amb una metodologia mixta que combina la revisió de la normativa amb un anàlisi principalment quantitatiu, de les dades extretes d'un estudi de camp, amb la voluntat d'obtenir una visió més completa i ajustada a la realitat actual. Aquesta elecció respon a la necessitat de posar en relació el marc legal i teòric vigent amb el que realment es viu en el dia a dia de les organitzacions. A continuació, es detallen les diferents fases i els procediments que s'han seguit:

La primera fase del treball s'ha centrat en una investigació teòrica. S'ha estudiat profundament la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com el Reial Decret-Llei 28/2020 que la va precedir, l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 3/2018, de protecció de dades i garantia dels drets digitals, pel que fa al dret a la desconexió digital.

Aquesta investigació teòrica permet establir una base sòlida per comprendre no només l'origen i l'evolució del teletreball des de les teories de Jack Nilles fins a la crisi de la COVID-19, sinó també el marc de seguretat jurídica on es mouen actualment empreses i treballadors.

Un cop establert el marc teòric, s'incorpora una part pràctica amb l'objectiu d'obtenir una visió més real de la situació. El disseny d'aquesta part pràctica ha consistit en l'elaboració de dos qüestionaris digitals mitjançant la plataforma Google Forms, estructurats en 14 preguntes per a les persones treballadores i 10 per als alts càrrecs. Aquesta metodologia ha permès recollir l'experiència de 74 treballadors i 13 empresaris o responsables, assegurant la sinceritat a través de l'anonimat.

D'una banda, s'ha consultat el perfil directiu per analitzar la gestió organitzativa, la prevenció de riscos i la compensació de mitjans. De l'altra, s'ha enquestat el personal operatiu per comprendre la seva vivència quotidiana pel que fa l'ergonomia, la salut i la desconexió digital. La recollida de les respostes s'ha dut a terme a finals del mes d'abril.

Aquest contrast entre el que estableix la llei i el que passa realment en el dia a dia permet fer una valoració crítica dels avantatges i inconvenients d'aquesta modalitat laboral.

En el que respecta l'estructura del treball, el treball s'organitza en 7 blocs principals més la bibliografia i els annexos. Després de la introducció i la metodologia, els blocs 2 i 3 configuren el cos conceptual i normatiu. Els blocs 4 i 5 aprofundeixen en els drets laborals, els accidents de treball i la prevenció de riscos laborals al teletreball. El bloc 6 es dedica íntegrament a l'anàlisi de l'estudi de camp, seguit del bloc 7 on es troben les conclusions finals que recullen les propostes i perspectives de futur del teletreball en el mercat laboral.

2. MARC TEÒRIC DEL TELETREBALL

2.1 Concepte i definició del teletreball

La llei 10/2021 ens defineix el teletreball com “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”

El teletreball és considerat una subespecie del treball a distància que com bé ens defineix la llei, implica la prestació de serveis amb les noves tecnologies, de manera que es realitza el mateix treball que s'hauria pogut realitzar al local de la empresa, pero fora d'aquest.

Les persones que teletreballin hauran de tenir els mateixos drets que les presencials, es menciona de manera expressa al seu dret de formació i de carrera professional, al ple exercici dels seus drets col·lectius, la dotació d'equips i a la seguretat i salut. El teletreball s'ha de basar en la voluntarietat de les parts.

Hem de saber diferenciar entre el teletreball i el treball a casa, ja que no és el mateix treballar a casa que teletreballar des de casa. Un exemple molt clar és el d'un metge que té la consulta a casa seva, això no vol dir que estigui teletreballant, sinó que treballa a casa. Estaria teletreballant si estigués controlant una operació realitzada a l'hospital a través d'un ordinador des de casa.

2.2 Evolució històrica del teletreball

L'any 1973 Egipte i Síria van atacar a Israel amb la intenció de recuperar el territori que havien perdut anys enrere. EUA va intervenir enviant armament a Israel i els països àrabs es van quedar sense possibilitats de guanyar la guerra, així que van decidir utilitzar la bomba econòmica. L'Organització de Països Àrabs Exportadors de Petroli (OAPEC) va classificar a tots els països en 3 categories:

1. Països embargats (zero petroli) on entraven tots els països considerats “amics d'Israel”. EUA, Països Baixos, Sud-àfrica i Rhodèsia (actualment conegut com a Zimbàbue), als qui l'OAPEC va tallar el subministrament per complet.
2. Països prioritaris o amics de l'OAPEC, com França, el Regne Unit i Espanya, als qui el subministrament de petroli seguia amb normalitat.
3. Països neutrals que van patir retallades progressives

A causa de la guerra del petroli i als talls de subministrament, va aparèixer el qui és considerat el pare del teletreball, l'enginyer americà Jack Nilles, que en veure el tràfic que hi havia a causa de la tallada del subministrament, va decidir calcular el cost de moviment, és a dir, el que costava moure un humà dins d'un cotxe, només perquè aquest s'asseies davant d'un paper, un ordinador i un telèfon i va veure que el 80% de la energia es perdia movent al cotxe i no a l'humà, llavors no tenia sentit que les persones s'haguessin de desplaçar fins al seu lloc de treball davant l'escassetat de petroli.

Calculant el cost de moviment, va presenciar la gran dependència que tenia la societat al desplaçament i aquesta dependència només provocava una cadena negativa, ja que si no hi havia petroli, els treballadors no arribaven als seus llocs de treball, sinó arribaven, les empreses no facturaven i si no facturaven el país s'enfonsava. Així que es va adonar de què en comptes de què la persona fos al treball, era més fàcil moure el treball a la persona.

Evidentment, als anys 70 la tecnologia no estava tan avançada com avui en dia i era impossible imaginar-se el teletreball com l'entendem nosaltres. La proposta de Nilles va ser bàsicament la descentralització, osigui que les grans empreses creessin oficines als barris, on els treballadors poguessin anar caminant o en bicicleta.

Tot i la bona idea de l'enginyer, es va topar amb dues principals barreres, la primera va ser la lentitud i el poc desenvolupament de la tecnologia i la segona la mentalitat dels empresaris, ja que per ells era essencial poder comprovar si el treballador estava treballant, és a dir, si no veien al treballador assegut a l'oficina, se'ls feia difícil creure que estaven treballant. A aquestes dues barreres es va sumar la fi de la crisi del petroli que va fer que el govern d'EEUU arxivés per complet la seva proposta.

Entre el 1973 i el 1979 van succeir grans canvis tecnològics, es va passar de tenir *Mainframes*, és a dir, ordinadors gegants que ocupaven habitacions senceres preparades amb aire condicionat i on els treballadors, que no tenien ordinadors individuals, es connectaven a l'ordinador gegant amb una espècie de màquines d'escriure amb pantalla, a tenir un ordinador independent.

A finals dels anys 70 IBM va ser la primera empresa en posar a prova la proposta de Jack Nilles, quan encara tenien *Mainframes*, degut a que el preu del sòl de les ciutats estava disparat i a que cada vegada les oficines estaven més saturades de personal. IBM va decidir instal·lar a casa de 5 treballadors "ordinadors" connectats al *mainframe* central.

Ordinadors, es la paraula més senzilla i la que més ens acosta a poder imaginar-nos-ho, però realment no eren ordinadors, sinó una espècie de "terminals tontes", degut a que no tenien terminal propi per pensar. El treballador a casa només tenia una pantalla i un teclat i la connexió s'establia a través de la línia del telèfon fins el *mainframe*. Quan el treballador escrivia una lletra viatjava a través del cable del telèfon, el *mainframe* la processava i la tornava a enviar cap a la pantalla instal·lada a casa del treballador, que obtenia la informació a la pantalla negra a través d'unes lletres verdes brillants.

El resultat va ser tan positiu que a l'any 1983 IBM contava ja amb 2.000 persones teletreballant.

Durant els anys 80 i amb l'arribada dels ordinadors independents el teletreball es va disparar, ja que IBM es va donar compte que li sortia més econòmic instal·lar ordinadors a les cases dels treballadors que llogar i mantenir les oficines a les ciutats. El teletreball no era només una mesura ecològica, sinó que anava molt més enllà, suposava un bon negoci per l'empresa.

Nomades digitals, el nou concepte que va arribar a la dècada dels 90 gràcies als portàtils. L'arribada dels portàtils va provocar que el teletreball deixés de ser un lloc i passés a ser una activitat. Ja no necessitaves estar a casa davant d'una pantalla negra amb lletres verdes, ara podies teletreballar des de qualsevol lloc. Les imatges, formularis i menús, van facilitar que la informació fos molt més visual.

L'any 1996 el govern dels Estats Unit va donar un pas gegant en la legalitat del teletreball. La llei obligava a totes les agències de l'estat federal a permetre el teletreball als seus treballadors. Aquest mateix any, va aparèixer el correu electrònic, el que permetia que no tots els treballadors haguessin d'estar connectats alhora com passava amb el fax.

La idea de Jack Nilles es centrava en el desplaçament, però aquesta idea va anar evolucionant fins a centrar-se de manera principal en l'activitat. Tots els avenços que s'han anat fent de manera progressiva al llarg de tots aquest anys, ens permeten conèixer el teletreball com el coneixem a dia d'avui.

En el cas concret d'Espanya, la regulació jurídica del teletreball va arribar bastant més tard i no hi havia una llei pròpia. El teletreball es regia pel concepte de "treball a domicili" i no va ser fins la reforma laboral del 2012, que va modificar l'article 13 de l'Estatut dels treballadors on es va passar a parlar de "treball a distància". La llei deia explícitament que els treballadors a distància havien de tenir els mateixos drets, el mateix sou i les mateixes hores que els treballadors presencials. Tot i així, la llei era molt curta i deixava un gran buit legal, no se'n parlava de qui pagava l'internet, ni l'ordinador, ni de la manera de controlar l'horari, és deixava tot a acord entre l'empresa i el treballador.

Anys abans, Espanya havia signat l'Acord Marc Europeu a l'any 2002 per fomentar el teletreball, però aquest acord no obligava a res, es basava en la voluntarietat.

Als anys 2018 i 2019 van sorgir noves reformes, just abans de l'arribada de la COVID-19. Al 2018 es va aprovar la llei de protecció de dades i garantia de drets digitals amb la que es va intentar posar límits, basant-se en el dret del treballador desconnectar del treball fora de la jornada laboral sense rebre represàlies. A l'any 2019 va arribar la reforma de l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, també coneguda com la jornada a la carta, amb la que el treballador té dret a sol·licitar canvis en el seu horari o forma de treball per conciliar la seva vida professional amb la personal i l'empresari està obligat a obrir un procés de negociació de màxim 15 dies.

Tot i tenir cada vegada més innovacions informàtiques, un cop ja entrats de ple al segle XXI i que els dispositius anessin millorant amb els anys, només un 4.8% del treballadors teletraballaven. Aquest baix percentatge, tot i les facilitats emergents tenia una explicació: la cultura dels alts càrrecs de les empreses que no s'acabaven d'enrefiar del teletreball, ja que s'entien que d'aquesta manera no podien controlar si realment estaves treballant o no. El teletreball s'entenia més com un favor perquè per exemple, les mares o pares poguessin cuidar dels fills mentre que estaven malalts i no pas com una manera eficient d'organitzar l'empresa. Aquesta manera d'entendre el teletreball, va canviar dràsticament amb l'arribada de la COVID-19.

2.2 L'impacte de la COVID-19 en la implantació del teletreball

El 14 de març del 2020 l'estat espanyol va decretar l'estat d'alarma a tot el territori espanyol per gestionar la crisi sanitària provocada per la COVID-19. Amb el RD 463/2020 entre altres coses, es limitava la lliure circulació de persones (només es podia sortir de casa per motius justificats com per exemple anar a comprar aliments o productes bàsics), es van suspendre totes les activitats educatives, es van tancar els tots els establiments oberts al públic, excepte els considerats com essencials. Aquest estat excepcional d'alarma es va declarar per 15 dies naturals, que es van anar prorrogant fins a 6 vegades, acabant definitivament el 21 de juny de 2020, després de 98 dies.

Tot i això el confinament no va durar el 28 dies, va acabar el 2 de maig, després d'haver passat per diverses etapes de desescalada cap a l'anomenada "nova normalitat", on de manera progressiva s'anava deixant sortir a la població en unes franges horàries determinades per l'edat.

En el que respecta al treball, amb el RD 463/2020 i amb el RDL 8/2020 es van gestionar diverses mesures extraordinàries per intentar reduir la mobilitat i evitar els acomiadaments massius. Per intentar reduir els desplaçaments es va prioritzar el teletreball de manera obligatoria en tots els treballs que fos possible, és a dir, en els sectors no essencials. Una de les mesures més importants van ser els ERTOS, amb els que les empreses podien suspendre temporalment els contractes o reduir les jornades i els treballadors passaven a cobrar una prestació de desocupació de l'estat, amb la condició de que un cop acabada la pandèmia el treballador tornava al seu lloc de treball. Les característiques especials dels ERTOS a causa de la pandèmia van ser que el treballador podia rebre la prestació per atur, encara que no tingués la cotització suficient i que no es gastava d'atur acumulat, además les empreses rebien exoneracions de cotitzacions a la Seguretat Social. Milions d'espanyols ens van trobar en situació d'ERTO durant la pandèmia.

L'arribada de la COVID-19 va afectar profundament en les nostres vides i va tenir diverses conseqüències, la societat es va veure en l'obligació de canviar la manera de relacionar-se. El confinament i el teletreball, van provocar una transformació sobtada de la digitalització i les empreses van haver de canviar la seva manera d'organitzar-se, per fer front a aquesta nova realitat que va provocar un teletreball d'emergència. Es va passar d'un 4,8% de persones que

teletreballaven a un 34% en només 15 dies. Com l'estat de confinament es va decretar d'un dia per l'altre les empreses no van tenir temps de preveure aquesta situació, i tot i que l'estat va intentar regular la situació de la millor manera possible, la majoria d'empreses, no disposaven ni d'ordinadors pels seus treballadors, la situació a nivell ergonòmic no era la més òptima, però va ser pura supervivència.

Els efectes provocats per la COVID-19 al treball, s'han quedat incrustats a la nostra societat, el teletreball s'ha consolidat i ha deixat de ser un privilegi o un "favor" per part de l'empresari cap al treballador, enderrocant el mite de la presencialitat i recolzat per un marc normatiu que ha passat de la improvisació a la regulació.

3. MARC NORMATIU DEL TELETREBALL

3.1 Regulació del teletreball en la legislació laboral

Durant la pandèmia es va regular el teletreball de manera molt breu i d'urgència, ja que l'Estatut dels treballadors només contenia una referència i molt breu a l'article 13. Un cop acabat l'estat d'alarma provocat per la COVID-19, es va aprovar el 22 de setembre d'aquell mateix any el RD 28/2020, de treball a distància on s'estableixen diversos principis fonamentals que regeixen aquesta modalitat del treball. Aquest real decret ha estat consolidat definitivament amb la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, que és la normativa que regeix actualment.

En primer lloc, ens trobem amb que una de les parts més importants del teletreball és, la voluntarietat de les parts, en cap cas podrà ser imposat de manera unilateral per cap de les parts, tot i això l'única excepció a aquesta voluntarietat és l'anomenada 'jornada a la carta' (Art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors), que permet sol·licitar el teletreball com una mesura per conciliar la vida familiar, obligant l'empresa a negociar la petició encara que no existeixi un acord previ.

En segon lloc, ens trobem amb el principi d'igualtat de drets. Les persones que teletreballen hauran de tenir els mateixos, drets i condicions que els treballadors presencials, és a dir, no se'ls podrà tractar de manera diferent pel simple fet de teletreballar. Ademés ademés s'haurà de formalitzar un acord per escrit entre l'empresa i el treballador, en el que s'hauran d'incloure: els dispositius facilitats per l'empresa, l'horari de treball a distància, la compensació de despeses derivades del teletreball, els mecanismes de control imposats per l'empresa i el percentatge de treball presencial i el percentatge de treball a distància

Així mateix, és important destacar que aquesta normativa només s'aplica quan el teletreball es considera regular, és a dir, quan s'arriba a un lílndar mínim del 30% de la jornada en un període de referència de tres mesos (el que equival, aproximadament, a un mínim d'un dia i mig a la setmana). Per sota d'aquest percentatge, el treball a distància es considera puntual i no obliga a la formalització d'aquest acord específic.

Un altre pilar fonamental és el caràcter reversible de la modalitat. Tant l'empresa com el treballador tenen dret a sol·licitar el retorn a la feina presencial, sempre que es respectin els terminis de preavis i les condicions establertes en la negociació col·lectiva o en el contracte individual. En cap cas la negativa d'un treballador a passar al teletreball, o la seva petició de reversibilitat, poden ser causes justificades de comiat o de modificació substancial de les seves condicions laborals.

Pel que fa a la salut laboral, el RD 28/2020 (actualment consolidat com la Llei 10/2021, de 9 de juliol) estableix que l'empresa continua sent responsable de la prevenció de riscos laborals. Això inclou l'obligació d'avaluar les condicions del lloc de treball a distància, especialment pel que fa a l'ergonomia, la fatiga ocular i els riscos psicosocials derivats de l'aïllament. Si l'empresa requereix l'accés al domicili del treballador per a aquesta avaluació, s'ha de garantir sempre el dret a la intimitat i s'ha de comptar amb el seu permís explícit.

Finalment, la normativa garanteix el dret a la desconexió digital. L'empresa té el deure de garantir que el treballador no hagi de respondre comunicacions (correus, trucades o missatgeria) fora de la seva jornada pactada, protegint així el seu temps de descans i la seva intimitat personal i familiar. Aquesta mesura va estretament lligada a l'obligatorietat del registre de jornada, que ha de reflectir fidelment l'horari d'inici i de finalització de la feina per evitar situacions de disponibilitat permanent.

3.2 Aplicació de la normativa per part de les empreses

L'aplicació pràctica de la Llei 10/2021 no ha estat un camí senzill per al teixit empresarial espanyol. Tot i que la norma buscava posar ordre al caos derivat de la pandèmia, moltes organitzacions s'han trobat amb dificultats organitzatives i culturals. Segons destaca l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2020), el pas al teletreball requereix un canvi de paradigma cap a una gestió basada en resultats, ja que els mètodes de supervisió tradicionals basats en la presència física resulten ineficaços en entorns remots.

En primer lloc, la implementació de l'Acord de Treball a Distància (ATD) ha esdevingut el principal repte burocràtic. Per evitar contingències legals, les empreses han dissenyat documents molt rigorosos on es delimita amb exactitud el lloc de treball. És habitual trobar clàusules que prohibeixen expressament la prestació de serveis des de segones residències o espais públics, emparant-se en la protecció de dades. Com assenyalen diversos autors, aquesta rigidesa ha convertit el teletreball en una modalitat de "treball a casa" més que en una flexibilitat geogràfica real.

En segon lloc, la inversió en infraestructura tecnològica ha obligat a una renovació del parc informàtic. Per complir amb la normativa, s'ha hagut d'abandonar definitivament l'ús de dispositius per a finalitats personals per tal de garantir entorns segurs mitjançant connexions VPN. El manteniment d'aquests equips a distància ha generat una nova logística de suport que l'empresa ha d'assumir íntegrament per respectar el principi d'indemnitat salarial de l'empleat.

4. DRETS LABORALS I PREVENCIÓ DE RISCOS EN EL TELETREBALL

4.1 Drets i deures de les persones treballadores

L'adopció del teletreball no hauria de comportar, en cap cas, una reducció dels drets que l'Estatut dels Treballadors reconeix a qualsevol persona treballadora. La base d'aquesta regulació és bastant clara, treballar des de casa no ha d'afectar ni al salari, ni a les condicions laborals, ni tampoc a complements com l'antiguitat o la nocturnitat.

Un dels principals riscos és que la distància física acabi afectant les oportunitats de creixement dins de l'empresa, ja que tal i com apunta Monereo Pérez (2021), hi ha la possibilitat que algunes persones quedin més desconnectades de la dinàmica interna i acabin tenint menys visibilitat en processos de promoció o en projectes importants, pel simple fet de teletreballar. Per aquest motiu, la Llei 10/2021 insisteix que les persones que teletreballen han de tenir les mateixes oportunitats d'accés a la formació i a l'ascens professional, fent servir canals digitals que realment siguin útils i accessibles.

Un altre aspecte delicat és el dels drets col·lectius, atès que amb el teletreball es perd part del contacte directe amb companys i representants sindicals i això pot dificultar la participació en la vida col·lectiva de l'empresa. Per aquest motiu, l'OIT (2020) recorda que el dret a la sindicació no s'ha de veure limitat pel fet de treballar a distància i que s'han de facilitar espais de participació telemàtica perquè aquests drets continuïn sent efectius.

Ara bé, el teletreball també implica una certa responsabilitat per part de la persona treballadora, ja que com no existeix una supervisió presencial constant, és la pròpia persona treballadora la que ha de prendre consciència i fer un ús adequat dels equips i respectar les normes de seguretat digital. L'AEPD (2020), per exemple, insisteix en aspectes com utilitzar correctament les connexions VPN o evitar instal·lar programes no autoritzats, ja que qualsevol error pot acabar afectant la seguretat de tota l'empresa.

Tot i això, el control empresarial té límits molt clars. El fet de treballar des de casa no dona dret a envair la intimitat de la persona treballadora, la llei estableix que qualsevol mesura de supervisió ha de ser proporcional i justificada i deixa clar que no es poden utilitzar sistemes intrusius com càmeres o gravacions dins del domicili. En definitiva, el teletreball obliga a trobar un equilibri constant entre el control de l'activitat laboral i el respecte a la privacitat personal.

4.2 Jornada laboral, control del temps i dret a la desconnexió digital

El control del temps és, probablement, un dels aspectes que més debat genera dins del teletreball. Amb l'obligació de registrar la jornada introduïda pel RD-Llei 8/2019, es va intentar posar límit a una situació bastant habitual en el teletreball, que és que les hores de feina acabin allargant-se. Mercader Uguina (2021) adverteix precisament d'aquest risc, ja que una part de l'esforç laboral pot quedar invisible quan no existeix una separació clara entre la feina i l'espai personal.

Per aquest motiu, el registre de jornada no s'entén només com un tràmit administratiu. La sentència del TJUE de 14 de maig de 2019 (cas CCOO contra Deutsche Bank) ja deixava clar que les empreses han de disposar de sistemes objectius i fiables que permetin controlar el temps de treball real i garantir el respecte als descansos mínims. A la pràctica, moltes organitzacions han optat per aplicacions digitals de fitxatge, que permeten registrar l'inici i el final de la jornada des de qualsevol dispositiu.

Ara bé, aquest control també té límits, tal com explica Todolí Signes (2022), els sistemes utilitzats han de ser proporcionats i respectuosos amb la privacitat de la persona treballadora, per això, la jurisprudència ha anat marcant línies molt clares sobre el que es considera excessiu. El Tribunal Suprem (2018), per exemple, ha rebutjat mecanismes especialment intrusius, com programes que enregistren cada pulsació del teclat o l'activació remota de càmeres dins del domicili.

Relacionat directament amb aquesta qüestió apareix el dret a la desconexió digital, regulat per la Llei orgànica 3/2018 i també per la Llei 10/2021. En teoria, aquest dret implica una cosa bastant simple i és que la persona treballadora no hagi d'estar pendent de correus, missatges o trucades un cop acaba la seva jornada laboral. El problema és que a la pràctica, això no sempre passa així. Monera Bernabeu (2021) assenyalava que la immediatesa dels dispositius digitals ha fet que la frontera entre temps personal i temps laboral sigui cada vegada més difusa, generant una sensació de disponibilitat constant.

El problema no és només rebre missatges fora d'horari, sinó la pressió de sentir que s'ha de respondre igualment, per això, l'empresa no només ha de reconèixer formalment aquest dret, sinó que ha de garantir que exercir-lo no comporti conseqüències negatives per al treballador. En aquest sentit, la Sentència del Tribunal Suprem 5969/2024 declara il·legal que les empreses obliguin els seus treballadors a proporcionar el seu correu electrònic personal per a gestions relacionades amb la feina.

A més, la Fiscalia General de l'Estat (2021) considera que respectar els temps de descans és també una qüestió de salut laboral, especialment per prevenir situacions d'estrès crònic o burnout. Per això, cada vegada és més habitual que les empreses hagin d'establir protocols interns de desconexió digital i negociar-los amb la representació dels treballadors.

En definitiva, el gran repte del teletreball és evitar que la flexibilitat acabi convertint-se en disponibilitat permanent, ja que quan no hi ha límits clars, és molt fàcil que la jornada s'allargui més del compte i que el temps personal acabi quedant en segon pla.

4.3 Prevenció de riscos laborals i responsabilitats empresarials

La gestió de la prevenció de riscos en el teletreball s'ha convertit en un dels grans reptes per a moltes empreses. Encara que la feina es faci des de casa, la responsabilitat de protegir la salut de la plantilla continua sent de l'organització, tal com estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. El problema és que ara el lloc de treball ja no és un espai controlat directament per l'empresa, sinó el domicili particular de cada treballador i aquí apareix una

situació delicada, perquè d'una banda hi ha el deure empresarial de garantir la seguretat, però per l'altra banda, també existeix el dret a la intimitat i a la inviolabilitat del domicili.

Per intentar equilibrar aquestes dues realitats, tant la normativa com les guies de l'INSST (2022) han apostat per sistemes d'autoavaluació supervisada. En la pràctica, això significa que és la mateixa persona treballadora qui facilita informació sobre les condicions del seu espai de feina: la cadira que utilitza, la il·luminació, l'alçada de la taula o la disposició de la pantalla, entre altres aspectes.

Ara bé, aquest sistema també genera dubtes. Beltrán de Heredia (2021) adverteix que no n'hi ha prou amb fer omplir un qüestionari i donar el tema per resolt, si l'empresa no ha format correctament el treballador sobre ergonomia, hàbits posturals o riscos psicosocials, continua existint responsabilitat empresarial, és a dir, no es tracta només de confiar que el treballador identificarà els riscos pel seu compte, sinó de donar-li les eines i els coneixements necessaris perquè pugui detectar-los de manera adequada.

Per això, la prevenció en el teletreball acaba depenent molt d'una idea de corresponsabilitat. L'empresa ha d'oferir informació, orientació i també material adequat, com cadires ergonòmiques, pantalles o teclats, per tal que la persona pugui treballar en bones condicions. Al mateix temps, el treballador també ha de seguir les recomanacions i aplicar unes pautes mínimes de salut i ergonomia en el dia a dia.

Quan aquest equilibri falla, les conseqüències poden ser importants. La LISOS (Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social) preveu sancions molt elevades per als incompliments en matèria preventiva, que en els casos més greus poden superar els 900.000 euros. Tot i això, el que més preocupa moltes empreses és el conegut recàrrec de prestacions. Si la Seguretat Social considera que una lesió o malaltia s'ha produït perquè no s'han adoptat les mesures preventives adequades, l'empresa pot veure's obligada a assumir un increment d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques del treballador afectat.

Aquest recàrrec de prestacions es pot donar tant en problemes físics com tendinitis, dolors d'esquena o lesions musculars, com en situacions relacionades amb l'estrès o la salut mental. Precisament per això, Mella Méndez (2021) defensa que el teletreball exigeix una vigilància de la salut molt més adaptada a aquesta realitat, ja no es tracta només de revisar accidents visibles, sinó també d'estar pendents de qüestions com la fatiga visual, el sedentarisme o els trastorns musculoesquelètics derivats de treballar durant hores en espais domèstics que normalment no estaven preparats per convertir-se en una oficina.

4.4 Salut física, salut mental i riscos psicosocials

L'impacte del teletreball en la salut és una de les qüestions que més inquietud genera, sobretot perquè molts d'aquests riscos no es veuen a simple vista i queden dins de l'àmbit privat de cada persona.

Pel que fa a la salut física, el canvi sobtat cap al treball des de casa ha posat en evidència que no totes les llars estan preparades per convertir-se en espais de feina a temps complet. L'EU-OSHA (2021) ja alerta que l'ús de mobiliari improvisat, com cadires de menjador o taules de cuina, aquest mobiliari improvisat és una de les causes més habituals de molèsties lumbars i cervicals. En aquesta mateixa línia, diversos estudis en matèria de prevenció de riscos laborals descriuen el conegut "coll de text", que apareix quan es treballa durant hores amb el cap inclinat cap a una pantalla de portàtil sense suports adequats.

A això s'hi afegeix un altre factor important, el sedentarisme. Amb el teletreball desapareixen els desplaçaments i els petits moviments del dia a dia que, sense adonar-nos-en, mantenen certa activitat física. Un estudi del Diari Ara (2025) constata que aquesta reducció de passos diaris pot acabar tenint efectes en la pressió arterial, en el risc de patir un infart o un ictus, ademés acaba repercutint també en l'estat d'ànim i en la motivació general.

En l'àmbit de la salut mental, els efectes són menys visibles però sovint més persistents. El sentiment d'aïllament que descriu Rapado-Castro(2021) fa que moltes persones perdin una part del vincle amb l'equip i això pot generar una sensació de distància emocional amb la feina. En alguns casos, això es tradueix en el que s'anomena presentisme digital, que és la necessitat de respondre de seguida qualsevol missatge per demostrar que s'està disponible i actiu. Aquesta dinàmica, sumada a la hiperconnexió constant i a la coneguda fatiga de Zoom, acaba esgotant la capacitat de concentració i dificulta molt la desconnexió real.

Quan la casa deixa de ser només un espai de descans i passa a ser també el lloc de treball, és fàcil que es difuminin els límits entre ambdues coses. En aquest context, el risc d'esgotament professional o burnout augmenta de manera notable. Per això, tal com apunta la UOC (2024), cada vegada és més necessari que les empreses aprenguin a identificar aquests riscos psicosocials a temps, abans que es consolidin i derivin en problemes de salut més greus.

5. ACCIDENTS LABORALS EN EL TELETREBALL

5.1 Concepte i regulació dels accidents laborals en el teletreball

La protecció de la salut de la persona treballadora no desapareix pel simple fet que la feina es faci des de casa, encara que el lloc de treball hagi deixat de ser l'oficina tradicional, l'empresa continua tenint obligacions i el sistema de Seguretat Social també ha de donar resposta a aquesta nova realitat. En aquest sentit, el concepte d'accident laboral en el teletreball es basa principalment en l'article 156 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), que considera accident de treball qualsevol lesió que la persona pateixi amb motiu o com a conseqüència de la seva activitat laboral.

Ara bé, quan el lloc de feina coincideix amb el domicili particular, la situació es complica molt més del que pot semblar, atès que la frontera entre vida personal i feina es torna menys clara, i això obliga el dret a adaptar-se a un context que fa uns anys era molt menys habitual.

La principal eina de protecció del teletreballador és la coneguda presumpció de laboralitat recollida a l'article 156.3 de la LGSS. Aquesta norma estableix que qualsevol lesió produïda durant el temps i el lloc de treball es presumeix laboral, tret que es demostrï el contrari. En el cas del teletreball, perquè aquesta protecció funcioni correctament és important que l'Acord de Treball a Distància defineixi amb claredat tant l'horari com l'espai destinat a la feina dins del domicili.

A més, la interpretació jurídica actual tendeix a entendre aquest concepte d'una manera més àmplia, tal i com defensa Mercader Uguina (2021), no només es considera activitat laboral el fet estrictament d'estar davant de l'ordinador treballant, sinó també aquelles accions quotidianes vinculades al desenvolupament normal de la jornada, com per exemple, aixecar-se per anar a buscar aigua o anar al lavabo durant l'horari laboral.

La idea és que si hi ha una caiguda en aquests desplaçaments dins de la oficina es considera accident laboral llavors, el que no tindria sentit és negar aquesta mateixa protecció a una persona que treballa des de casa, ja que fer-ho implicaria tractar de manera diferent dues persones que estan desenvolupant la mateixa activitat laboral, només que en espais diferents.

5.2 Dificultats de gestió i acreditació

Un dels principals problemes jurídics del teletreball no és definir què es considera accident laboral, sinó demostrar-ho després. En un centre de treball presencial, quan passa algun incident acostuma a haver-hi testimonis, càmeres o altres elements que permeten reconstruir els fets amb certa facilitat. En canvi, en el teletreball la situació és molt diferent, ja que la persona treballadora acostuma a estar sola a casa i això fa que moltes vegades sigui difícil provar exactament què ha passat i saber en quin context s'ha produït la lesió.

Podem descriure aquesta situació com un aïllament probatori, ja que el treballador es troba sense testimonis directes ni proves immediates que reforcin la seva versió dels fets. Aquesta manca d'evidències pot acabar generant conflictes de les Mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, que en alguns casos intenten considerar aquestes lesions com a contingències comunes, argumentant que no es pot demostrar amb prou claredat que l'origen del dany estigui relacionat amb la feina.

Davant d'aquesta situació, les proves digitals han adquirit molta importància, per exemple el registre de jornada s'ha convertit en una eina clau perquè permet demostrar que la persona estava treballant en aquell moment, tot i així, sovint això no és suficient per si sol. També poden ser rellevants altres elements, com correus electrònics enviats poc abans de l'accident, missatges amb responsables de l'empresa o fins i tot la rapidesa amb què la persona afectada acudeix a un centre mèdic.

Precisament sobre això, el Tribunal Suprem (2021) ha insistit molt en la necessitat que existeixi una coherència temporal i espacial entre el relat dels fets i les proves disponibles, per exemple si una persona afirma haver patit un accident durant la jornada laboral però no busca assistència mèdica fins moltes hores després, la connexió amb la feina es pot posar en dubte.

La situació encara és més complicada quan parlem de malalties professionals vinculades al teletreball. L'INSST (2023) destaca la dificultat d'acreditar problemes derivats de moviments repetitius, sobrecàrrega muscular o fatiga visual. En molts casos és difícil separar què prové estrictament de l'activitat laboral i què pot estar relacionat amb hàbits personals o altres activitats quotidianes dins del domicili.

A més, l'empresa tampoc no té un marge d'actuació gaire ampli, ja que no pot accedir lliurement al domicili per comprovar les condicions de treball sense el consentiment exprés de la persona treballadora. Tot això fa que molts conflictes acabin arribant als tribunals, on els jutges han d'analitzar cada cas concret valorant la coherència dels fets, la documentació aportada i el principi de bona fe.

En definitiva, el teletreball ha creat un escenari on demostrar un accident laboral és sovint molt més complex que en la presencialitat i això fa evident que, més enllà del reconeixement legal dels drets, encara existeixen moltes dificultats pràctiques a l'hora de garantir una protecció real i efectiva.

6. ANÀLISI PRÀCTICA: ESTUDI DE CAMP

6.1 Qüestionaris a personal d'alt càrrec d'empreses

En aquest apartat es descriu el perfil de la mostra recollida entre persones amb càrrecs de responsabilitat, gerència o gestió d'equips en empreses que han implementat el teletreball, si bé la mostra d'aquest bloc és més reduïda que la dels treballadors, la seva finalitat és fonamental, ja que ens ajuda a contrastar la visió de l'empresa amb la realitat operativa exposada pel personal.

Aquesta part de la investigació pretén analitzar com es gestiona la modalitat de treball a distància des de la direcció, posant el focus en l'organització dels recursos, la percepció de la productivitat i la voluntat d'adaptació al marc legal vigent. Comprendre la perspectiva de qui pren les decisions és clau per identificar si les barreres en la implementació de la Llei 10/2021 són de caràcter econòmic, organitzatiu o cultural.

Igual que en el cas dels treballadors, la participació s'ha gestionat de forma anònima per garantir que les respostes reflecteixin les pràctiques reals de l'empresa i no només el posicionament oficial o corporatiu.

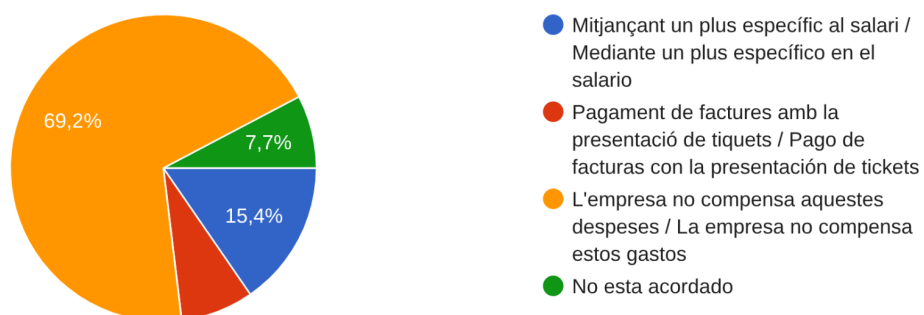
Han participat 13 alts càrrecs de diferents empreses i aquestes han sigut les respostes:

Formalització jurídica mitjançant l'acord de teletreball: S'analitza en aquest punt el grau de compliment de l'article 6 de la Llei 10/2021, el qual estableix l'obligatorietat de formalitzar per escrit un acord de teletreball de caràcter individual. Aquest document no només és una exigència administrativa, sinó que és l'eina on s'han de detallar aspectes crítics com l'inventari de mitjans, la compensació de despeses i l'horari. L'objectiu és constatar si les empreses han

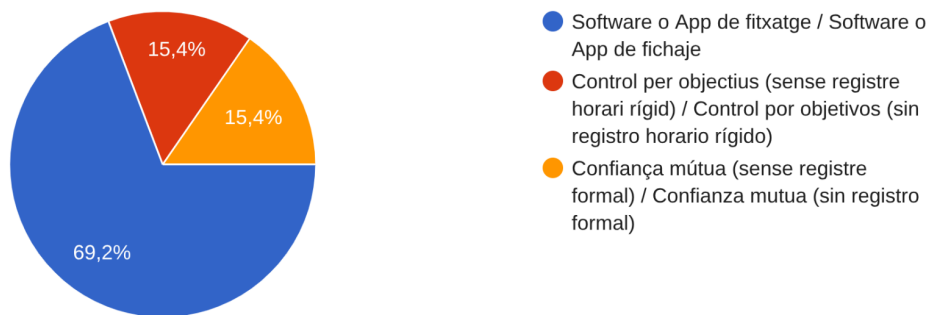
transitat cap a una regularització contractual o si mantenen el teletreball sota acords informals. Segons els responsables enquestats:



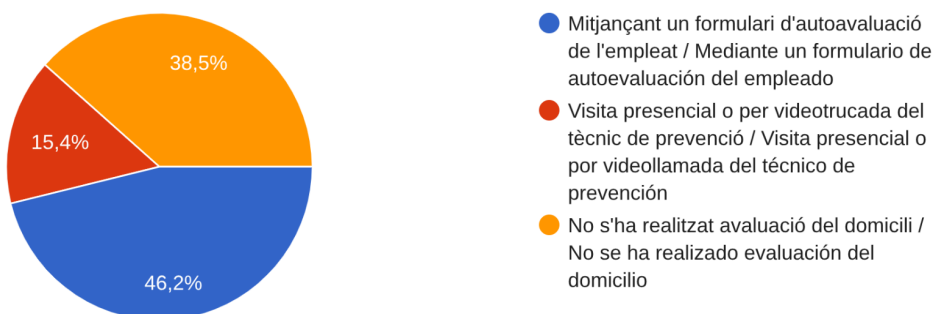
Mecanismes de compensació de despeses i subministraments: Aquest apartat posa el focus en l'aplicació de l'article 12 de la Llei 10/2021, que obliga l'empresa a sufragar i compensar el desenvolupament del treball a distància, prohibint que la persona treballadora n'assumeixi les despeses. Es pretén identificar quines fórmules de càlcul utilitzen les organitzacions (importos fixos, pagament de factures o compensacions via conveni) i si aquestes cobreixen realment els costos de connexió i subministraments bàsics. Des de la perspectiva de la direcció empresarial, la realitat és la següent:



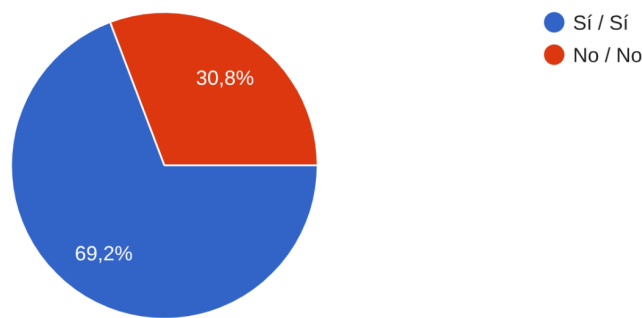
Sistemes de control horari i fiscalització de la jornada: En aquest punt s'analitza l'estratègia empresarial per donar compliment a l'article 14 de la Llei 10/2021, que permet a l'ocupador adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control, sempre que es respecti la dignitat de la persona treballadora. L'objectiu és identificar si les empreses opten per mecanismes basats en la confiança i l'autogestió (registres manuals o digitals), o si s'han implementat sistemes de monitoratge més invasius per assegurar la productivitat a distància.



Metodologia de l'avaluació de riscos en l'entorn domèstic: Aquest apartat examina l'aplicació de l'article 16 de la Llei 10/2021, que regula com s'ha de dur a terme l'avaluació de riscos en el teletreball. La normativa exigeix que l'avaluació es limiti exclusivament a la zona habilitada per a la feina, evitant interferir en l'esfera privada. Es pretén identificar si les empreses opten per la visita presencial (amb permís del treballador), per l'autoavaluació guiada (mitjançant formularis i fotografies enviats pel treballador) o si, per contra, existeix una manca de control preventiu real en els domicilis.



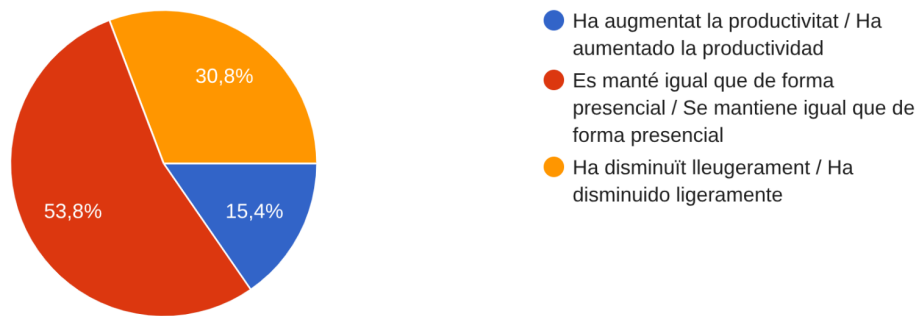
Institucionalització del dret a la desconnexió digital: Aquest apartat té com a objectiu verificar el compliment de l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 (LOPDGDD) i de l'article 18 de la Llei 10/2021, que exigeixen a les empreses l'elaboració d'una política interna que defineixi les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió. Es tracta d'una obligació que va més enllà del simple respecte al descans, ja que requereix accions de sensibilització i la definició de protocols clars per evitar la fatiga informàtica. Des de la perspectiva de la gestió empresarial, l'existència d'aquests protocols es concreta en els següents resultats:



Obstacles empresarials en la gestió d'un accident laboral durant el teletreball: En aquest punt s'examinen les barreres que perceben els responsables a l'hora d'aplicar la Llei General de la Seguretat Social en l'àmbit del teletreball. La dificultat de dissociar la vida privada de la professional en un mateix espai físic genera una complexitat administrativa i jurídica afegida. L'anàlisi se centra a identificar si el temor a la picaresca, la manca de mecanismes de prova o la incertesa sobre la responsabilitat empresarial són els factors que més dificulten la gestió dels accidents al domicili.

- Un 76,9% dels enquestat afirma que l'empresa no ha tingut dificultats a l'hora de gestionar un accident laboral durant el teletreball.
- Un 7,7% expressa que les dificultats trobades son degut a la dificultat per acreditar que ha passat durant l'horari laboral
- Un 7,7% afirma que les dificultats trobades son degut a la dificultat la falta de control sobre l'espai físic del treballador
- Un 7,7% assegura que les dificultats trobades son degut als criteris poc clars de les mútues o la jurisprudència.

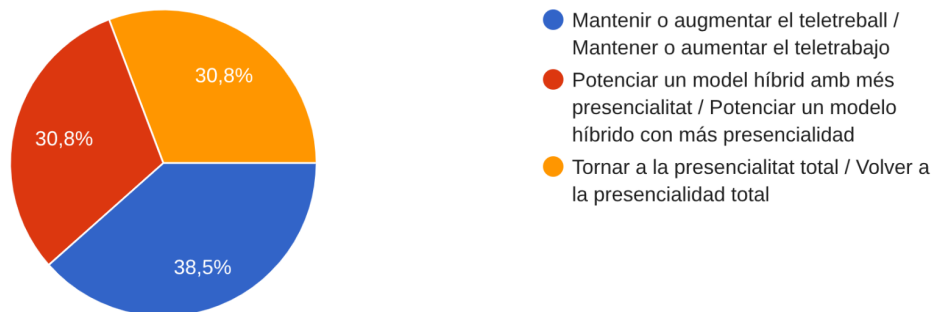
Percepció empresarial de la productivitat i el rendiment: En aquest apartat s'examina l'impacte del treball a distància en l'eficiència organitzativa, en relació amb l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, que recull el deure de la persona treballadora de contribuir a la millora de la productivitat. L'anàlisi pretén determinar si, des de l'òptica de la direcció, la flexibilitat i l'estalvi de temps en desplaçaments s'han traduït en un increment del rendiment o si, per contra, la manca de supervisió presencial i la possible dispersió de tasques han afectat negativament els resultats globals. Segons les respostes dels responsables enquestats:



Percepció dels riscos corporatius i barreres organitzatives: Aquest apartat final del qüestionari d'empresaris identifica quins són els factors que generen més inseguretat a la direcció en l'aplicació de la **Llei 10/2021**. Malgrat que la norma pretén donar seguretat jurídica, la pèrdua de control directe sobre l'entorn de treball i la infraestructura tecnològica planteja riscos que van des de l'àmbit de la ciberseguretat (protecció de dades segons la **RGPD**) fins a la possible fragmentació de la cultura corporativa i la dificultat de supervisió. L'objectiu és determinar quines amenaces prioritza l'empresa en la modalitat a distància. Els riscos més significatius són:



Perspectives de futur i consolidació del model no presencial: En aquest últim apartat es pretén identificar la tendència organitzativa de les empreses respecte a la continuïtat del treball a distància. Aquesta anàlisi es vincula amb l'article 5 de la Llei 10/2021, que subratlla el caràcter voluntari i reversible del teletreball tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. L'objectiu és determinar si, després de l'experiència adquirida, les organitzacions aposten per models híbrids, pel retorn a la presencialitat total o per l'ampliació de la modalitat virtual com a estratègia de flexibilitat i estalvi de costos.



Al final del qüestionari, vaig afegir un espai de respostes obertes per si alguna persona volia compartir alguna reflexió sobre els reptes de gestionar el teletreball. Aquesta va ser l'única resposta:

“Complexitat de mantenir reunions presencials al estar cada dia algun fent teletreball. Per solucionar-ho hi ha la normativa interna que si hi ha alguna reunió la persona que estigui treballant haurà de venir i després de la reunió pot tornar a marxar.”

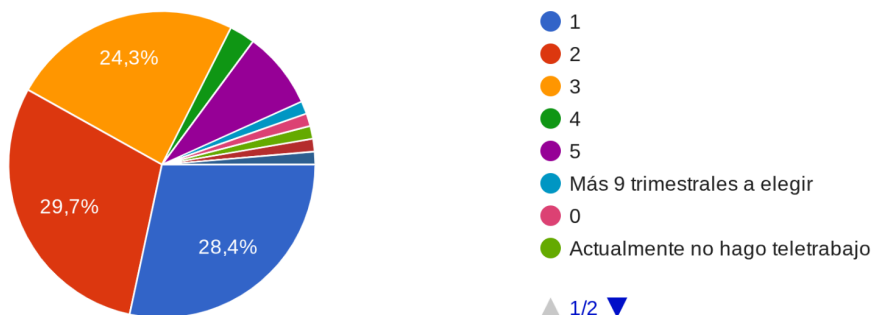
6.2 Qüestionaris a persones treballadores

En aquest apartat es presenten les característiques de la mostra recollida entre persones treballadores per compte d'altri. La finalitat d'aquest qüestionari ha estat apropar-se a l'experiència directa de qui desenvolupa la seva jornada laboral, de manera total o parcial, fora del centre de treball.

S'ha obtingut una participació total de 74 persones, atès que el qüestionari s'ha dissenyat sota un estricte criteri d'anonimat per afavorir la sinceritat de les respostes.

Per tal de comprendre millor les dades que s'analitzaran posteriorment, és necessari definir quina és la realitat laboral d'aquest grup i sota quines condicions bàsiques desenvolupa la seva activitat a distància.

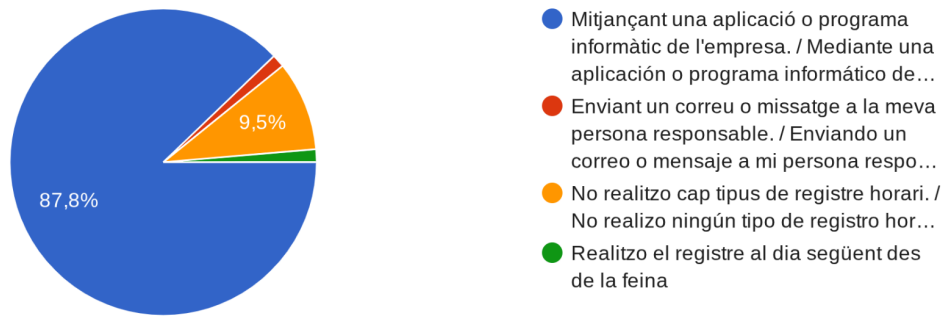
- Freqüència del teletreball:** Aquest punt permet classificar la mostra segons el volum de dies dedicats al teletreball, un factor determinant per analitzar el nivell d'exposició als riscos derivats de la distància física i la dependència tecnològica. Es busca identificar si predomina el model híbrid, d'acord amb la tendència postpandèmica, o si el teletreball total encara manté un pes rellevant.
 La mostra reflecteix una realitat clarament híbrida. Un 54% dels enquestats, és a dir, 40 persones teletreballen entre 2 i 3 dies a la setmana. En canvi, el teletreball total (5 dies) és una opció minoritària que representa el 8,1% del total. Aquesta distribució ens indica que la majoria de participants compagina la feina a casa amb la presencialitat a l'oficina.



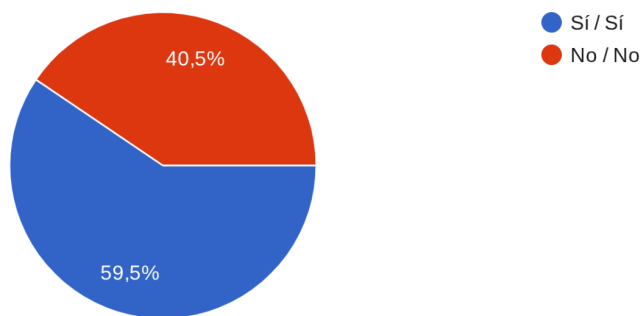
- **Dotació de mitjans tecnològics:** Aquest apartat avalua el compliment del deure de l'empresa de proporcionar les eines necessàries per a l'exercici de l'activitat, tal com estableix l'article 11 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Pel que fa als dispositius utilitzats, la gran majoria dels 74 enquestats disposa d'un ordinador portàtil facilitat per l'empresa. No obstant això, és destacable que 47 dels participants utilitza el seu propi telèfon mòbil personal per a fins laborals i que 14 dels enquestats encara han de fer servir el seu propi ordinador personal, incomplint la premissa de dotació de mitjans per part de l'ocupador.
- **Compensació de costos i dotació de mobiliari:** Un dels pilars de la Llei 10/2021 és el principi de suficiència i gratuïtat, segons el qual el treballador no ha d'assumir les despeses relacionades amb els equips i mitjans vinculats a l'activitat laboral. En aquest apartat es mesura el grau de compliment dels articles 11 i 12 de l'esmentada llei, analitzant si les empreses estan sufragant les despeses derivades de subministraments i si faciliten un entorn físic segur i adaptat. Les dades facilitades pels 74 participants revelen la següent realitat:
 - Una majoria clara del 59,5% (44 persones) afirma que l'empresa no facilita mobiliari.
 - Pel que fa a la compensació de subministraments específics, un **28,4%** rep compensació per la connexió a Internet (Wifi) i només un **20,3%** per despeses de llum, aigua o gas
 - Quant a l'ergonomia, un **24,3%** dels enquestats disposa de mobiliari facilitat o compensat per l'empresa (com cadires d'oficina o taules regulables).

D'aquestes 44 persones, les quals afirmen que l'empresa no facilita el mobiliari necessari, un 81,3%, és a dir, 39 persones afirmen que tampoc reben cap compensació econòmica i que han hagut d'utilitzar els seus propis recursos personals.

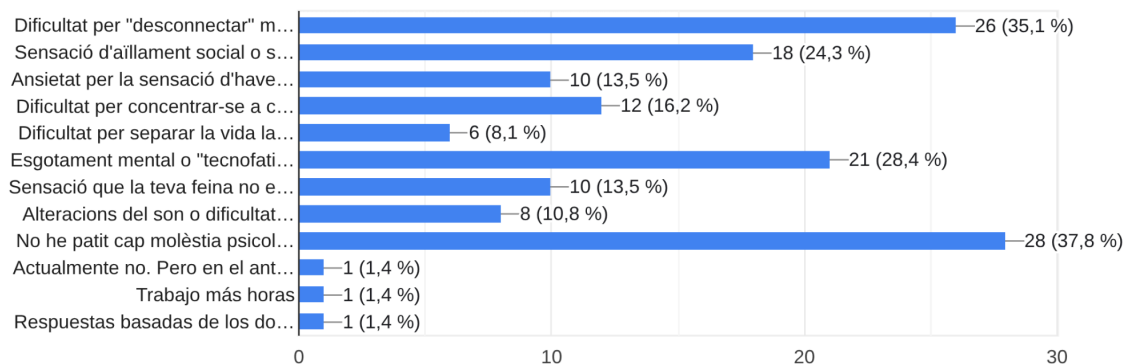
- **Mètode de registre de la jornada i control horari:** En aquest apartat s'examina el compliment de l'obligació legal del registre de jornada (Art. 34.9 de l'Estatut dels Treballadors) aplicada al treball a distància. Segons les dades recollides:



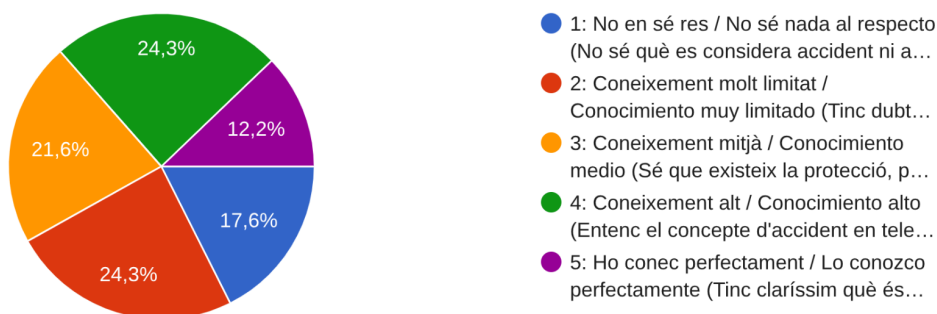
- **Dret a la desconexió digital:** En aquest bloc s'analitza el compliment de l'article 18 de la Llei 10/2021 i de l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 (LOPDGDD), els quals garanteixen el dret de les persones treballadores a no haver de respondre comunicacions professionals (correus, missatges, trucades) fora de la seva jornada laboral. L'objectiu és verificar si el teletreball afavoreix una disponibilitat permanent o si, per contra, existeixen garanties reals per a la recuperació física i mental del personal. Segons les dades recollides:
 - Un 43,2% dels enquestats afirmen que es respecta totalment i que desconnecten sense interrupcions fins l'endemà.
 - Un 33,8% assegura que es respecta la majoria de cops
 - Un 17,6% diu que es respecta parcialment
 - Per últim, tan sols un 5,4% asseguren que es respecta poc.
- **Formació específica en Prevenció de Riscos Laborals:** Aquest apartat avalua el compliment de l'article 9 de la Llei 10/2021, que estableix que les persones que teletreballen han de rebre una formació adequada sobre els riscos específics d'aquesta modalitat, amb especial atenció als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. La formació és l'eina preventiva fonamental perquè el treballador pugui configurar el seu espai domèstic de manera segura. Segons les respostes obtingudes dels 74 participants:



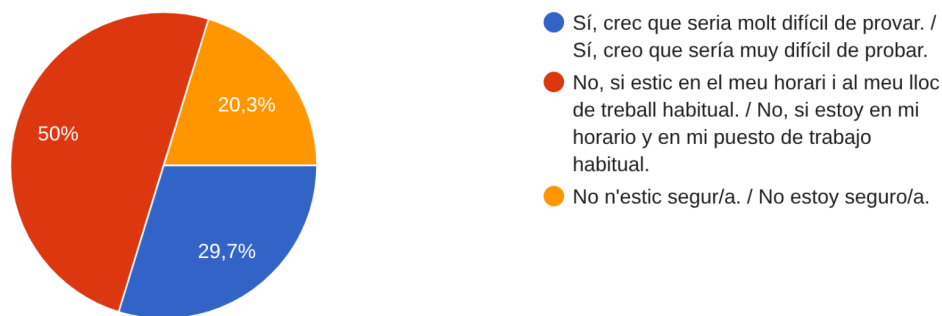
- **Impacte psicosocial i càrrega de treball:** En aquest apartat s'analitza com la modalitat de teletreball influeix en la salut mental i l'organització de la feina, sota el marc de l'article 16 de la Llei 10/2021 i la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Aquests preceptes obliguen l'empresa a avaluar i mitigar els riscos psicosocials, com l'estrès per l'augment de la càrrega o l'aïllament. L'objectiu és determinar si la distància física ha generat una intensificació de la tasca o l'aparició de patologies com la "tecnofatiga".
 - Un 74,3% dels enquestats afirma que la seva càrrega de treball no ha augmentat desde que realitza el teletreball, mentre que un 25,7% diu que sí que ha augmentat.
 - Als enquestats se'ls hi va preguntar si havien experimentat alguna d'aquestes sensacions o molèsties psicològiques derivades del teletreball:
 - No he patit cap molèstia psicològica significativa: 37,8%
 - He sentit dificultat de desconnectar de la feina en acabar la jornada: 35,1%.
 - He sentit esgotament mental o tecnofatiga (pel fet d'estar tot el dia davant de la pantalla): 28,4%
 - He sentit sensació d'aïllament social o solitud per falta de contacte amb els companys: 24,3%.
 - He sentit dificultat per concentrar-me a causa de les interrupcions o de l'entorn dommèstic: 16,2%
 - He sentit ansietat per la sensació d'haver d'estar sempre disponible online: 13,5%.
 - He tingut la sensació de que la meva feina no es valora prou pel fet de no estar-hi físicament: 13,5%
 - He sentit alterada la son o ha tingut dificultats per descansar: 10,8%
 - He sentit dificultat per separar la vida laboral de la personal: 8,1%



Coneixement del protocol i gestió de l'accident laboral domèstic: En aquest apartat s'avalua el grau d'informació que posseeix la persona treballadora sobre la cobertura de la Seguretat Social en cas d'accident, d'acord amb l'article 156 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) i el deure d'informació previst a la Llei 10/2021. La dificultat de provar la laboralitat d'una lesió ocorreguda al domicili fa que sigui imprescindible que el treballador conegui el protocol d'avís a l'empresa i a la mútua col·laboradora. Els resultats de les 74 enquestes mostren el següent nivell de coneixement:



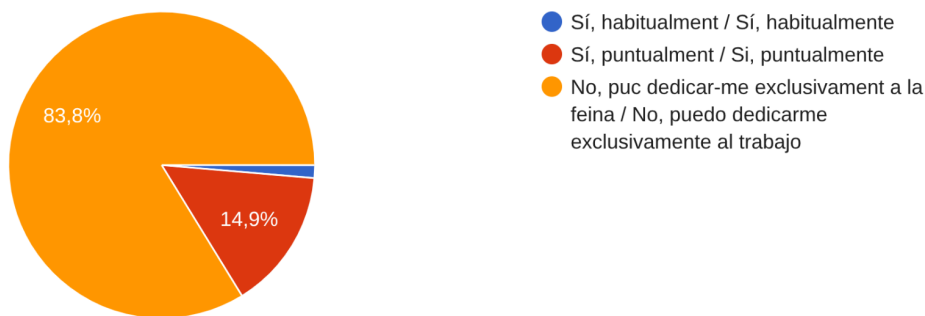
Percepció sobre la dificultat probatòria de l'accident laboral: En aquest apartat s'analitza la confiança de les persones treballadores en el sistema de protecció de la Seguretat Social. L'article 156.3 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) estableix la presumpció que són constitutius d'accident de treball les lesions que pateixi el treballador durant el temps i en el lloc de treball. No obstant això, en el teletreball, la línia entre l'esfera privada i la professional és difusa. L'objectiu és copsar si els 74 enquestats se senten protegits o si perceben una vulnerabilitat jurídica davant la dificultat de demostrar que un incident ha estat laboral i no domèstic. Segons les respostes obtingudes:



Impacte del teletreball en la conciliació de la vida laboral i personal: En aquest darrer bloc s'analitza l'eficàcia del teletreball com a eina de conciliació, d'acord amb l'article 8 de la Llei 10/2021 i l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests articles reconeixen el dret a l'adaptació de la jornada per fer efectiva la conciliació. L'objectiu és determinar si l'eliminació dels desplaçaments i la flexibilitat d'ubicació han revertit realment en una millora de la qualitat de vida de les 74 persones enquestades o si, per contra, s'ha produït una invasió de l'espai personal per part de les obligacions professionals. Segons les respostes obtingudes:



- **Corresponsabilitat i cures en l'entorn domèstic:** Aquest apartat posa el focus en la convivència de les obligacions professionals amb les familiars, sota el marc de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret Llei 5/2023, que reforcen el dret a la conciliació i a la coresponsabilitat. L'objectiu és identificar si el domicili esdevé un espai de treball exclusiu o si les persones enquestades han de gestionar interrupcions derivades de la cura de menors o persones dependents, fet que podria alterar la seva productivitat i benestar emocional. Segons les dades recollides:



Al final del qüestionari, vaig afegir un espai de respostes obertes per si alguna persona volia afegir alguna experiència personal o alguna reflexió sobre el teletreball que no s'hagués tractat al qüestionari sobre el teletreball. Aquestes van ser algunes de les respostes:

“Si es una Bona eina? Crec que es un aspecte positiu combinar el teletreball amb treball presencial, siempre mantenint resulta i compromís per oart del treballador, que crec que es el que es te por per part del empresari”

“El teletreball m’ha ajudat a valorar l’importancia del temps ja que al desplaçament s’inverteix molt i això no es valora ni compensa.”

“M’ha suposat un estalvi econòmic ja que he deixat d’usar el cotxe i faig els desplaçaments en transport públic”

“M’ha ajudat a conciliar amb la cura del pares que quan es fan grans requireixen companyia i amb el teletreball ho pots fer”

“A l’empresa l’ha suposat un estalvi ja que els llocs de treball són aprofitats els síes que estas en teletreball”

“La distribución de gente que ha empezado a trabajar con opción a teletrabajo desde la primera vez que trabaja. Yo siempre he teletrabajado como mínimo 2 días desde que empecé a trabajar. Esto hace que desde un inicio ya tenga muy claras la separación de trabajado / espacio personal. O que mi gestión del tiempo o la productividad no cambie porque siempre he tenido el mismo entorno (nunca he estado 100% de los días en oficina)”

“El teletreball compaginat amb la presencialitat millora la qualitat de vida dels treballadors, inclús comparant-ho qmb unq situació 100% online”

“En mi caso me concentro mejor y dejo tareas más complejas para los días de teletrabajo”

“Aunque tengo teletrabajo híbrido por cuestiones de distancia y problemas de transporte, la empresa no concede más flexibilidad para poder hacer teletrabajo total y eso repercute mucho

en el cansancio y realmente en la oficina no se cumple el objetivo irreal de visión de equipo. Es decir que el hecho de tener que ir a la oficina para la comunicación y interacción entre empleados no es un beneficio porque al final todo se hace por teams y te obligan a ocupar un sitio solo por el hecho de que estés ahí y perder muchas horas en ir y venir al trabajo que conlleva gastos innecesarios. Las empresas solo quieren la presencialidad para que los jefes se sientan jefes y vean a sus subordinados allí sentados a su disposición pero a la hora de la verdad no promueven el equipo ni incentivan ni ayudan”

“Los espacios disponibles en casa a veces no permiten teletrabajar, tener el portátil en el salón de casa es verlo todo el rato y no puedes desconectar del todo y si teletrabajas con alguien mas que teletrabaja en casa aun se complica mas.”

6.3 Anàlisi dels resultats

L'anàlisi de l'estudi de camp d'aquest treball deixa una sensació bastant clara i és que el que diu la Llei 10/2021 i el que passa realment a les empreses no sempre va de la mà. Sobre el paper tot està ben definit i pensat per donar seguretat, però la realitat no és aquesta, ja que moltes d'aquestes obligacions es relaxen o directament no s'acaben aplicant.

Un dels exemples més evidents és el de l'acord de teletreball, la llei estableix que ha de ser per escrit, però només un 30,8% de les empreses ho han formalitzat amb tota la plantilla, en canvi un 46,2% continua funcionant sense cap acord clar. Això deixa al treballador en una situació força insegura, atès que si hi ha qualsevol conflicte, no hi ha una base clara que reguli la relació.

Aquesta manca de formalitat també es veu en un altre tema clau, les despeses. En teoria, el treballador no hauria d'assumir costos derivats del teletreball, però a la pràctica passa sovint. Un 69,2% dels responsables empresarials admeten que no compensen despeses com la llum o l'aigua i si es mira des del punt de vista dels empleats encara és més evident, un 81,3% dels treballadors no reben material ni tampoc cap compensació econòmica. Així que, molts acaben pagant de la seva butxaca una part del cost de treballar, quan no hauria de ser així.

En matèria de prevenció de riscos, la situació tampoc és gaire tranquil·litzadora, tot i que la llei obliga a fer una avaluació de l'espai de treball, un 38,5% de les empreses no n'han fet cap, i això provoca que en molts casos, la seguretat depengui del criteri del propi treballador.

Aquesta deixadesa preventiva té un impacte directe en la salut, tot i que la majoria de la mostra teletreballa sota un model híbrid (54%) i valora positivament la conciliació (63,5%), apareixen riscos psicosocials que la normativa no està aconseguint disminuir de manera efectiva. Un 28,4% dels treballadors pateix tecnofatiga i un 35,1% manifesta una clara dificultat per desconectar, fet que posa en dubte l'eficàcia real dels protocols de desconexió digital (Art. 18 de la Llei 10/2021 i Art. 88 de la LOPDGDD) els quals, malgrat existir en el paper per al 69,2% de les empreses, no eviten que el treballador senti la pressió de la disponibilitat permanent.

L'anàlisi de la seguretat jurídica en cas d'accident laboral en teletreball deixa una sensació una mica contradictòria: bona part de la plantilla percep que està més protegida del que potser s'esperaria, però des del punt de vista jurídic continua sent un tema que genera dubtes i debat. Concretament, el 50% dels treballadors enquestats confia que no seria difícil demostrar la laboralitat d'una lesió ocorreguda al domicili, sempre que aquesta es produeixi en el lloc de treball habitual, no obstant això, aquesta seguretat no és absoluta, atès que un 29,7% sí que preveu dificultats probatòries i un 20,3% es mostra insegur. Aquestes dades ens indiquen que hi ha empleats que perceben el domicili com un espai difícil en el que respecte la cobertura legal.

En relació amb la productivitat, apareix una contradicció bastant interessant. Un 84,6% dels directius considera que el rendiment s'ha mantingut o fins i tot ha millorat amb el teletreball, per contra un 30,8% del directius considera que el rendiment és més baix quan es treballa des de casa. El risc més gran considerat pels empresaris és la por de perdre la cultura corporativa (92,3%). Això fa pensar que el problema no és tant si el teletreball funciona o no perquè en la majoria de casos si que funciona, sinó que més aviat una qüestió de mentalitat i de com s'entén el control i la manera de treballar.

En el fons, el que reflecteixen aquestes dades és que el teletreball ja és una realitat, però encara s'està intentant encaixar dins d'un model més tradicional i que tot i que la llei s'hagi modificat per intentar protegir als treballadors, no sempre es compleix, el que genera una desprotecció que afecta clarament a la persona treballadora.

7. CONCLUSIONS

Un cop arribats en aquest punt, podem concloure que el teletreball a Espanya ha transformat la manera d'entendre la feina, gràcies en gran part a la pandèmia de la COVID-19. Tot i així, la teoria i la pràctica encara no van tant de la mà com ens agradaria, el que ens porta a afirmar la hipòtesi del treball. Per tal d'extreure les conclusions, he comparat les respostes obtingudes en alguns àmbits amb els treballs d'uns altres dos autors.

Hem pogut comprovar que existeix una fractura real entre el que dicta la Llei 10/2021 i el que realment viuen les persones en el seu dia a dia. Tot i que la normativa es va dissenyar com un escut per protegir el treballador, la realitat és que en moltes empreses encara caminen per la corda fluixa de la informalitat, ja que només un 30,8% ha traslladat el teletreball a un acord escrit amb tota la plantilla. Aquesta manca de formalitat és més greu del que pensem, ja que deixa a les persones treballadores desprotegides davant de qualsevol conflicte.

Aquesta sensació de desprotecció es nota especialment quan parlem dels diners i de qui acaba assumint els costos de treballar des de casa. La llei és clara, ens diu que el teletreball no hauria de suposar cap despesa per a la persona treballadora, però a la pràctica, passa just el contrari. El que crida l'atenció és que gairebé el 70% de les empreses reconguin que no cobreixen despeses bàsiques com la llum o l'internet i que vuit de cada deu treballadors no han rebut ni el material mínim ni cap compensació, fet que porta al treballador a haver d'assumir-les. Amb això

ens pot donar la sensació de que el teletreball s'està construint sobre un cert desequilibri, l'empresa estalvia en oficina, però el treballador posa els seus diners i recursos. Les dades extretes es sustenten amb el que diu, el catedràtic Cristobal Molina Navarrete (2021) que exposa al seu estudi, que el problema de compensació es dona perquè a molt convenis no queda ben definit el tema de la compensació de costos i això provoca molts problemes a l'hora de la seva aplicació, además d'accentuar diferències entre les empreses.

En l'àmbit de la salut, la distància entre el que diu la norma i el que passa realment també és bastant evident. La llei exigeix que l'entorn de treball sigui segur, però si les empreses no fan les avaluacions de riscos que tocarien, tot acaba depenent de les persones treballadores i això té conseqüències que no sempre es veuen a simple vista com serien les conseqüències ergonòmiques, ja que, per exemple, el fet de que molts treballadors sentin la necessitat d'estar disponibles constantment, encara que la llei de desconexió digital digui el contrari ens afirma que la conciliació que en teoria havia de millorar, es comença a complicar, atès que les empreses no apliquen la llei de manera correcta. Altres conseqüències en l'àmbit de la salut, són el cansament digital, la dificultat real de desconnectar o la sensació d'aïllament, que com bé diu al seu treball Míriam Cabanellas Muñoz (2022-2023) un 60% dels teletreballadors afirma tenir nivells moderats-altos d'aïllament, que poden acabar desembocant clarament en estrès, ansietat o depressió. En canvi, al resultat que he extret en els meus qüestionaris només un 24,3% afirma sentir aquesta sensació d'aïllament social, el que ens confirma que es pot observar un biaix entre els dos estudis, com podria passar si el comparem amb qualsevol altre, ja que les respostes varien clarament en funció de les vivències personals de cada enquestat, fet que provoca diferències en els resultats finals de cada recerca. Tot i les diferències de resultats de cada treball i indiferentment de si ens trobem amb un percentatge més alt o més baix, el que sí que ens queda clar és que aquest aïllament social igual que les demés molèsties tant psicològiques com físiques del teletreball es podrien suprimir o disminuir amb una bona prevenció de riscos laborals, que avui en dia encara és inexistent en la majoria d'empreses.

Si entrem a valorar els avantatges i desavantatges del teletreball, la realitat ens mostra que el teletreball ha portat beneficis molt clars però també problemes que no podem ignorar. Per a les persones treballadores, el gran avantatge ha estat la millora de la conciliació de la vida familiar i laboral, un aspecte que la gran majoria destaca com a positiu perquè els permet gestionar millor el seu temps i evitar els costos dels desplaçaments. Per a les empreses, el benefici més evident ha estat l'estalvi en costos de manteniment d'oficines i subministraments, encara que aquest estalvi és una mica trampa, ja que bona part d'aquestes despeses s'han traslladat directament a la butxaca del treballador sense cap compensació a canvi.

A l'altre costat de la balança trobem els desavantatges que per una banda, les empreses pateixen sobretot per la por a perdre la cohesió dels equips i la seva cultura corporativa, mentre que per als treballadors la gran problemàtica és la sensació d'aïllament social, la fatiga per estar massa hores davant les pantalles i la dificultat per desconnectar de la feina, además d'haver d'assumir costos que com diu la llei no els hi correspondrien.

Si ens centrem en la productivitat, l'estudi ens dona una dada molt potent que trenca molts prejudicis, la gran majoria de directius i caps reconeixen que la feina surt igual de bé o fins i tot

millor que quan tothom era a l'oficina. Això ens diu que el teletreball, per si mateix, no fa que es treballi menys, sinó que a molts treballadors els hi permet una concentració més gran. Tot i així, encara hi ha un sector de la direcció que no acaba de confiar-hi i prefereix el control presencial, el que ens indica que encara ha de produir-se un canvi de mentalitat en alguns sectors directius.

Mirant cap al futur, tot apunta que el mercat laboral no tornarà a ser com abans, tot i que hi ha empreses que voldrien tornar a la presencialitat total, el model que s'està imposant és l'híbrid, combinant uns dies a casa i uns altres a l'oficina per no perdre el contacte humà. Ara bé, el gran repte que tenim i que s'haurà d'anar aconseguint amb els anys, no és si teletreballarem o no, sinó com farem que el futur del teletreball sigui just. La llei està ben definida, però el que realment cal és que les empreses facin el pas de professionalitzar aquesta modalitat, pagant el que toca i cuidant la salut de les persones treballadores per evitar que el teletreball acabi sent una càrrega en lloc d'un benefici.

8. BIBLIOGRAFIA

ARA. (s. f.). Realment, quants passos has de fer al dia?

https://www.ara.cat/ciencia-medi-ambient/realment-quants-passos-has-dia-sa_1_5453069.html

Beltrán de Heredia, I. (2021). Treball a distància i prevenció de riscos: una anàlisi crítica.

<https://ignasibeltran.com/teletrabajo/>

Boletín Oficial del Estado. (1995). Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>

Boletín Oficial del Estado. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (art. 13 trabajo a distancia).

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Boletín Oficial del Estado. (2019). Real Decreto-ley 8/2019, de registro de jornada laboral.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto 463/2020, estado de alarma por la COVID-19.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>

Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias frente al impacto económico y social de la COVID-19.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>

Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

DATADEC. (2023). Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.

<https://www.datadec.es/blog/diferencia-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia>

Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

European Trade Union Confederation (ETUC). (2002). European Framework Agreement on Telework. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). <https://www.insst.es>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (NTP 1165). <https://www.insst.es/documents/94886/96067/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf>

Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. BOE. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Mella Méndez, L. (2021). Valoración crítica del Real Decreto-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia. Editorial Aranzadi.

Mercader Uguina, J. R. (2021). El trabajo a distancia y el teletrabajo tras la reforma laboral. Editorial Aranzadi.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

Molina Navarrete, C. (2021). Desventuras del teletrabajo en el derecho vivo: entre autonomía colectiva y doctrina jurisprudencial.

<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2500/2118>

Monera Bernabeu, D. (2021). El derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=304632>

Monereo Pérez, J. L. (2021). Desventuras del teletrabajo en el derecho vivo. Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2500>

Moreno Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales.

https://www.researchgate.net/publication/363705029_La_desconexion_digital_en_el_teletrabajo_como_medida_de_preencion_de_los_risgos_psicosociales

Nilles, J. M. (1976). The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow. Wiley.

https://openlibrary.org/books/OL4887389M/The_Telecommunications-transportation_tradeoff

Oficinas Montiel. (2024). ¿Qué es trabajar? Definición.
<https://www.oficinasmontiel.com/blog/que-es-trabajar-definicion/>

Organització Internacional del Treball. (s. d.). International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es>

Rapado-Castro, M. (2021). Building up resilience in an uncertain world: Mental health challenges in the aftermath of the first modern pandemic.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34347168/>

ReasonWhy. (2020). Teletrabajo: concepto, historia y legislación en España.
<https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

Sellares Assessors. (2024). Sentència del Tribunal Suprem: les empreses no poden obligar a utilitzar el correu personal per a gestions laborals.
<https://sellaresga.com/ca/sentencia-del-tribunal-suprem-les-empreses-no-poden-obligar-a-utilitzar-el-correu-personal-per-a-gestions-laborals/>

Todolí Signes, A. (2022). La huida del trabajo: Sobrecarga de trabajo, salud mental y derechos fundamentales. Aranzadi.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2019). Sentencia C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank.
<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-55/18>

Universitat Oberta de Catalunya (UOC). (2024). Salut mental i teletreball: riscos psicosocials.

Villanueva Palacios, P., Institut Català de Noves Professions, & Institut Català de Telemàtica Aplicada. (1996). Teletreball. Barcelona: Institut Català de Noves Professions.

Wikipedia. (2025). Jack Nilles. https://pl.wikipedia.org/wiki/Jack_Nilles

Wikipedia contributors. (s. d.). 1973 oil crisis. https://en.wikipedia.org/wiki/1973_oil_crisis

9. ANNEXOS

9.1 Enllaç del qüestionari sobre la gestió i implementació del teletreball

<https://forms.gle/FXCkcTAC7J6MeL7w7>

9.2 Enllaç del qüestionari sobre l'experiència i les condicions del teletreball

<https://forms.gle/vNRvibZiGh5Qp3vCA>