

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA*

TELEWORKING IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL AND DEMOGRAPHIC TRANSITION

Sheila López Vico

Investigadora Contratada Posdoctoral FPU del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

slvico@ugr.es ORCID [0000-0002-2608-3436](https://orcid.org/0000-0002-2608-3436)

Recepción de trabajo: 06-02-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 159-179

- 1. PLANTEAMIENTO GENERAL. ■ 2. LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA O MADUROS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. ■ 3. EL TELETRABAJO COMO UNA POSIBLE MEDIDA DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL ¿UNA OPORTUNIDAD O UNA NUEVA VÍA DE INVISIBILIZACIÓN?
- 3.1. Factores que condicionan la implantación del teletrabajo entre las personas de mayor edad.
- 3.2. El actual marco legal en materia de teletrabajo en España y su impacto en su concepción como una medida de prolongación de la vida laboral. ■ 4. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA. ■ 6. WEBGRAFÍA.

* Trabajo realizado al amparo del Proyecto PID2023-1530140B-I00- del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades titulado "Protección social y trabajo de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo".

RESUMEN

En las últimas décadas hemos asistido a una progresiva y cada vez más acelerada transformación del marco económico y empresarial, con las consecuencias que ello presenta desde el punto de vista laboral. Así, entre dichos cambios, no puede omitirse el impacto que en la conformación y desarrollo de las relaciones de trabajo ha tenido la digitalización. Actualmente la expansión de la inteligencia artificial, el trabajo en plataformas o el teletrabajo pone de manifiesto los retos que supone el intentar aplicar una normativa ideada conforme un modelo de producción de carácter fordista a uno como el descrito. A ello cabe sumarle además los desafíos que supone la transición demográfica y, dentro de esta, el claro envejecimiento de la población. Es por ello que, por medio del presente estudio se analizará de manera crítica el actual impacto que renovadas formas de prestación del servicio, como es el teletrabajo, presentan en el marco de dicho debate y en que medida puede ser promovida en nuestro país como una posible herramienta para postergar la edad de jubilación.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, trabajo a distancia, nuevas tecnologías, trabajadores maduros, cambios demográficos, envejecimiento activo.

ABSTRACT

In recent decades we have experienced a progressive and accelerated transformation of the economic and business framework, with the consequences that this has from an employment point of view. Therefore, among these changes, the impact that digitalisation has had on the shaping and development of labour relations cannot be overlooked. Today, the expansion of artificial intelligence, platform work or teleworking highlights the challenges involved in trying to apply regulations designed according to a Fordist production model to one such as the one described above. In addition, there are the challenges presented by the demographic transition and, as part of this, the clear ageing of the population. This study will critically analyse the current impact of new forms of service provision, such as teleworking, in the context of this debate and to determine how far it can be promoted in our country as a possible way of delaying the age of pensionable retirement.

KEYWORDS: teleworking, distance working, new technologies, mature workers, demographic changes, active ageing.

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

La figura del trabajo a distancia presenta una larga trayectoria tanto en el ámbito europeo e internacional como en nuestro país. De hecho, enmarcándonos estrictamente en nuestro plano nacional y dejando a un lado las diversas modificaciones y cambios de denominación que esta figura ha sufrido atendiendo a cada momento histórico, podríamos afirmar que esta forma de prestación del servicio ha estado presente en nuestro marco empresarial desde la etapa preindustrial¹. Nos referimos en este caso a la tradicional noción de «trabajo a domicilio», que si bien actualmente ha pasado a un segundo plano en nuestro país al haberse suprimido toda alusión a la misma desde un punto de vista legal, se encontró presente en nuestro marco jurídico-legal casi un siglo antes de ser sustituido por la más moderna noción de trabajo a distancia, hecho que, es bien sabido, no tuvo lugar hasta el año 2012².

Pese a lo cual, no fue hasta el año 2020 con la irrupción de la pandemia del COVID-19 cuando esta forma de trabajo, y concretamente su modalidad de teletrabajo, pasó a presentar una auténtica relevancia en nuestro país³. Como es bien sabido, se produjo una expansión sin precedentes del número de empresas y personas trabajadoras sujetas al teletrabajo. Ello permitió evidenciar las relevantes ventajas y bondades inherentes a estas formas de trabajo a distancia⁴. Sin embargo, la inexistencia de un marco regulador suficiente y actualizado sobre esta materia hizo que no tardasen en salir a la luz los nada desdeñables riesgos que podían surgir como consecuencia de una precipitada implantación del mismo.

Ante esta situación, vio al poco tiempo la luz la primera norma dirigida expresamente y de manera diferenciada en nuestro país a regular las figuras del trabajo a distancia y del teletrabajo, plasmada en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RDTD), posteriormente derogado y convalidado como ley por medio de la actualmente vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD).

Estas normas, si bien supusieron un avance sin precedentes en esta materia, han sido objeto de duras críticas por parte de la doctrina, cuestión que no resulta sorprendente si se atiende a la celebridad y emergencia que rodearon su aprobación. Así, si bien su promulgación supuso un avance sin

1 Vid. Muros Polo, A., "Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio", en Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., Esposito, M. Y Perán Quesada, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 839.

2 Concretamente, la primera regulación que recogió esta modalidad de trabajo fue el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926 de trabajo a domicilio. Exhaustivamente sobre esta cuestión véase Álvarez de la Rosa, M., "El trabajo a domicilio" en De la Villa Gil, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011, p. 215.

3 Sobre esta cuestión véase Monereo Pérez, J.L. Y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

4 *Ibidem*, pp. 58 y ss.

precedentes en nuestro país, no ha resuelto ni mucho menos todos los interrogantes que desde hace tiempo se vienen planteando en esta materia⁵.

Entre ellos, ha venido planteándose desde hace tiempo la posibilidad de aplicar el teletrabajo como una posible vía de inserción de los tradicionalmente denominados como «colectivos vulnerables» o, en términos más recientes, «de atención prioritaria para la política de empleo».

Entre dichos colectivos se encuentra el de las personas de edad avanzada o «*trabajadores maduros*». Dentro del cual se encuentran todas las personas mayores de 45 años, dividiéndose estas a su vez en dos subgrupos diferenciados. En el primer subgrupo se encuentran aquellas personas cuya edad oscila entre los 45 y 55 años y en el segundo aquellas cuya edad supera los 55 años⁶.

Pues bien, el objeto perseguido por medio del presente estudio no es otro que examinar el impacto que el trabajo a distancia, o de manera más específica la modalidad de teletrabajo, puede tener en este colectivo de trabajadores. Concretamente nos centraremos en analizar el impacto que esta forma de trabajo puede tener en el marco del debate sobre el envejecimiento activo al haber ha sido subrayado por la doctrina la posibilidad de configurar el teletrabajo como una medida de prolongación de la vida laboral, permitiendo ello en consecuencia postergar el acceso en nuestro país a la pensión de jubilación para aquellos trabajadores que así lo deseen⁷.

Para ello partiremos analizando la situación en la que actualmente se encuentra el colectivo de personas de mayor edad en nuestro mercado de trabajo.

Tras ello, y para poder examinar la relevancia tanto actual como futura del teletrabajo como una posible medida de prolongación de la vida laboral, se analizará el protagonismo que actualmente presentan las personas de mayor edad en el marco del teletrabajo y, en su caso, los factores que dificultan la aplicación de esta forma de trabajo a las personas integrantes de dicho colectivo.

Por último, se entrará a analizar la idoneidad del actual marco legal existente en nuestro país en esta materia. Todo ello en aras de poder aportar una serie de propuestas de mejora que, llegado el caso, permitan hablar realmente del teletrabajo como una vía adecuada de inclusión sociolaboral y de envejecimiento activo.

5 Romero Burillo, A.M., "Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo" en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y De Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024.

6 Ordóñez Casado, M.I., "Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022, p. 318.

7 En este sentido Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación. Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 5, 2022.

2. LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA O MADUROS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Basta un sucinto análisis de los últimos datos publicados en materia de ocupación para comprender el importante peso que este colectivo presenta en nuestro mercado laboral actual. En particular, datos del año 2023 muestran que el porcentaje de personas mayores de 45 años representaba en dicho año un 50,50 % del total de la población española, lo cual supone 487.041 personas más que en el año anterior⁸. Desde un punto de vista laboral, vemos que también se ha producido un aumento de la ocupación, finalizando el año 2023 con 10.663,400 ocupados⁹.

Sin embargo, también resulta significativo el volumen de trabajadores de edad avanzada que se encuentran en situación de paro en general, y de paro de larga duración en particular. En concreto, los datos muestran que el porcentaje de personas mayores de 45 años en situación de paro de larga duración asciende a un total de 57,59 %, concentrándose además el mayor volumen de personas paradas en el tramo de mayores de 59 años¹⁰.

Por otro lado, el propio marco socioeconómico imperante, muestra el protagonismo creciente que este colectivo de trabajadores está llamado a tener en nuestro mercado de trabajo. Ello encuentra su razón de ser en los propios cambios sociales que a lo largo de las últimas décadas se han producido e intensificado en nuestra sociedad y en particular, en el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida¹¹. En concreto, respecto a este último punto, cabe subrayar que desde el año 2006 se ha apreciado un aumento creciente en la esperanza de vida de la población española, alcanzando en el año 2022 los 83,2 años de media¹², siendo además significativamente superior la esperanza de vida femenina que la masculina, situándose estas respectivamente en 85,7

8 Cfr. Observatorio de las Ocupaciones: "Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2023", Servicio Público de Empleo Estatal, 2024, p. 12, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

9 *Ibidem*, p. 14.

10 *Ibidem*, p. 27.

11 Cfr. Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5 %: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023] y INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf

12 Véase Nota de prensa: "España Esperanza de vida al nacer", disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20a%C3%B1os>

y 80,4 años¹³. Asimismo, resulta necesario señalar que no solo se viven más años, sino que además se hace con una mejor salud¹⁴.

Bajo este escenario, las predicciones estadísticas realizadas en nuestro país muestran que a corto-medio plazo se espera un envejecimiento significativo de la población¹⁵:

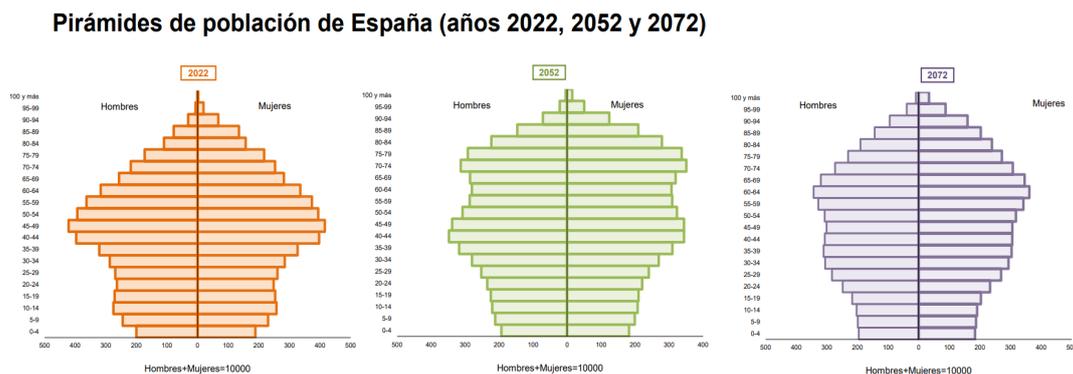


Gráfico 1. Pirámides de población España (años 2022, 2052 y 2072). Fuente: INE¹⁶

Como puede extraerse del gráfico, los niveles inferiores de la pirámide (referentes a las poblaciones de edad más joven), tienden a estrecharse progresivamente, concentrándose la población cada vez de manera más uniforme en los tramos centrales de la pirámide, esto es, aquellos superiores a los 40 años. En concreto, se espera que el porcentaje de población mayor de 65 años alcance su máximo en torno al año 2050, comenzando a partir de dicho momento a descender ligeramente¹⁷. Por lo tanto, podemos apreciar que nos encontramos ante un fenómeno relevante y permanente en nuestro país¹⁸.

13 Véase INE: "Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España. Serie 1991-2022", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

14 Al respecto véase GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", Ministerio de la Presidencia, 2021, p. 203, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf. Asimismo puede verse en INE: "Esperanza de vida en buena salud", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888, en el que se muestra una tendencia en términos generales crecientes en lo que respecta a la esperanza de vida de buena salud hasta el año 2020, momento en el cual la irrupción de la pandemia del COVID-19 produjo un marcado descenso.

15 En concreto, la edad mediana total en nuestro país superó ya en el año 2022 los 45 años de edad. Cfr. INE: "Edad Mediana de la Población según sexo", 2022, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1725>. Lo cual supone un crecimiento en más de 7 años de dicho indicador en el periodo de tiempo que media desde el año 2001 al año 2020. Véase INE: "Una población envejecida", disponible en: <https://www.ine.es/produser/demografia UE/bloc-lc.html?lang=es>

16 INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, p. 7, cit.

17 *Ibidem*.

18 Véase Cuadrado Salinas, P., Fernández Cerezo, A., Manuel Montero, J. Y Delgado Rodríguez, F.J., "El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España", en *Boletín económico. Banco de España*, 2023, p. 2.

El conjunto de cambios sociodemográficos señalados, presentan, como es imaginable, un impacto determinante en el mercado de trabajo y, en consecuencia, en la fuerza de trabajo, a lo que cabe además añadir los progresivos cambios que en los próximos años se prevé que se produzcan en dicho marco, habiendo subrayado la doctrina el esperable aumento del número de trabajadores adscritos al sector servicios, una mayor formación de la fuerza de trabajo (especialmente en el uso de las TIC), y un peso creciente de la mujer en el mercado de trabajo¹⁹.

Como consecuencia de todo ello, ha venido afianzándose e intensificándose en los últimos años el debate en torno a la institución del «*envejecimiento activo*», como aquella que busca una transición amable de la vida laboral activa a la pasiva, o incluso su minimización, a través de fórmulas que permitan postergar la edad de jubilación como es la introducción de mecanismos que permiten la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación²⁰. En este sentido el Índice de Envejecimiento Activo —AAI— es una herramienta que sirve para medir en qué nivel las personas mayores viven independientemente, participan en actividades sociales y de empleo remunerado, y su capacidad de envejecimiento activo. El mismo se encuentra integrado por un total de 22 indicadores agrupados en cuatro dominios: empleo, participación en la sociedad, vida independiente, sana y segura y capacidad y entorno propicio para el envejecimiento activo. Pues bien, los últimos datos publicados del mismo en el año 2018 muestran que en España tanto el resultado global obtenido por medio de dicho índice, como el dominio concreto del empleo, se encuentran por debajo de la media de la UE, lo cual viene a significar que en nuestro país existe un bajo nivel de envejecimiento activo²¹. No obstante, como ya ha señalado la doctrina, la digitalización del mercado productivo ofrece nuevas oportunidades para la consecución de dicha finalidad. Sin embargo, ello requiere acometer un impulso decidido en esta materia, dejando atrás aquellos mecanismos ideados hace décadas con la finalidad de lograr dicho tránsito pacífico del empleo a la jubilación²², y aprovechar las nuevas oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen y es que, como ha señalado la doctrina, uno de los principales problemas que se derivan de los cambios que hemos venido señalando es que actualmente no coinciden la edad cronológica y la biológica, haciendo que “la jubilación a una determinada edad hace que la incapacidad objeto de protección sería..., no tanto una incapacidad física como una incapacidad técnica²³”.

19 Véase Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital].

20 Un estudio exhaustivo puede encontrarse en Maldonado Molina, J.A., “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, en *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022, p. 1707.

21 *Ibid.* Maldonado Molina, J.A., “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, *cit.*, p. 1708.

22 En este sentido Maldonado Molina, J. A., “La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024, p. 233.

23 *Ibidem*, p. 232.

Centrándonos en el plano laboral, los datos muestran que la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años es inferior a la media de UE y de la OCDE²⁴. No encontrándose ello en todos los casos asociado a la propia voluntad del trabajador, habiéndose detectado que “a más de un tercio de personas jubiladas en España les habría gustado seguir trabajando después de haberse retirado²⁵”.

3. EL TELETRABAJO COMO UNA POSIBLE MEDIDA DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL ¿UNA OPORTUNIDAD O UNA NUEVA VÍA DE INVISIBILIZACIÓN?

En el marco descrito y como ya hemos adelantado anteriormente, son numerosas las referencias que, especialmente tras la irrupción del COVID-19, pueden encontrarse en torno al argumento de la utilización del teletrabajo como una posible vía para fomentar el mantenimiento de los trabajadores maduros en el mercado de trabajo y la prolongación de su vida laboral²⁶. Entre otras posibles razones, ello encuentra su justificación en las oportunidades que presenta el teletrabajo para la superación o eliminación de ciertas barreras estructurales de accesibilidad, para la reducción o eliminación de los tiempos de desplazamiento, para la repoblación de zonas rurales, etc. Sin embargo, no deben de omitirse los riesgos que del mismo modo pueden surgir tras su implantación y que pueden tener especial impacto en este colectivo de trabajadores, como son el aislamiento, el sedentarismo, etc²⁷.

Como consecuencia de ello, cabe plantearse el impacto real que esta forma de trabajo presenta en el colectivo de trabajadores maduros y perspectivas de futuro del mismo como posible medida de prolongación de la vida laboral.

24 GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 213.

25 *Ibidem*, p. 212.

26 En este sentido ADECCO: “Post confinamiento y futuro del empleo: el necesario consenso sobre el Teletrabajo”, 2020, disponible en: <https://www.adec-coinstitute.es/articulos/post-confinamiento-y-futuro-del-empleo-el-necesario-consenso-sobre-el-teletrabajo/>; OIT: “Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo”, 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang-es/index.htm; OIT: “Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia”, 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang-es/index.htm, etc. A esta cuestión contribuye además la promulgación de una norma específica en materia de teletrabajo en los términos señalados por la OCDE, sobre esta cuestión Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, *cit.*

27 Sobre los riesgos y ventajas del teletrabajo en términos generales véase Monereo Pérez, J.L. Y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, *cit.* pp. 58 y ss.

3.1. Factores que condicionan la implantación del teletrabajo entre las personas de mayor edad

En este sentido, los datos existentes antes de la irrupción de la pandemia eran esperanzadores, habiéndose detectado en todos los países una tendencia creciente en el porcentaje de teletrabajadores simultáneo al incremento de la edad de referencia. Así, en España, mientras que el porcentaje de teletrabajadores con edades comprendidas entre los 15 y 24 años representaba un 1,8 % del total y un 7,7 % en el caso de trabajadores entre los 25 y 54, esta cifra llegó hasta un 8,4 % en el caso de trabajadores de 55 años o más²⁸. Sin embargo, desde la irrupción de la pandemia se ha producido un cambio en esta situación, pasando a predominar esta forma de trabajo entre los trabajadores de entre 35 y 44 años:

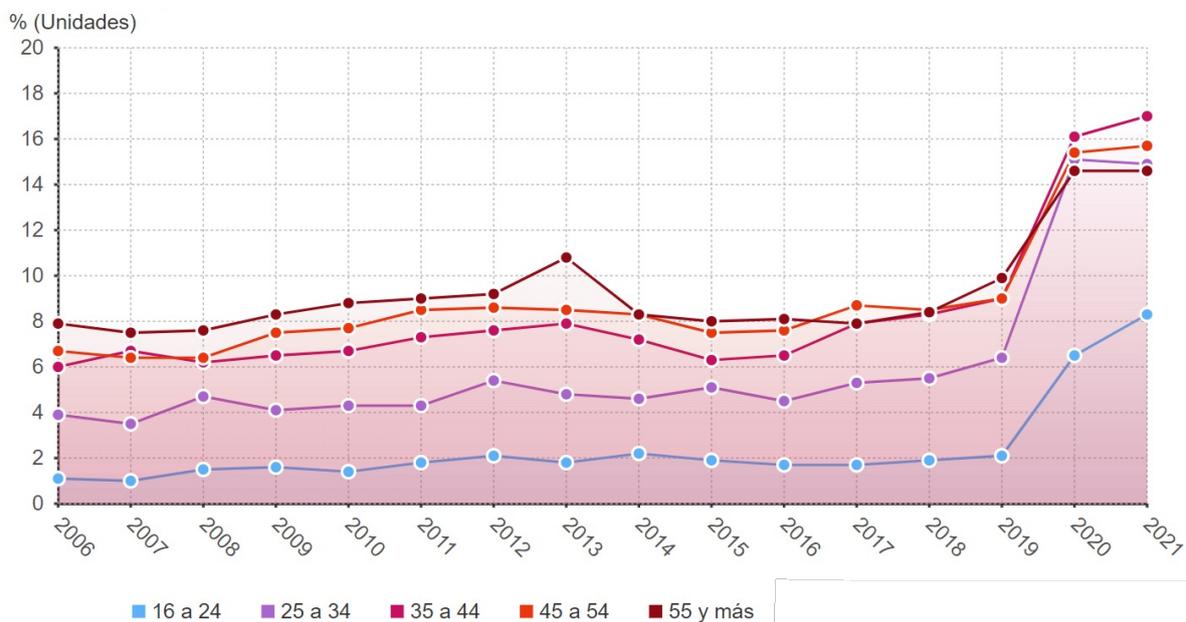


Gráfico 2. Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad. Fuente: INE, epdata²⁹

Habiéndose además reforzado esta tendencia en los últimos estudios publicados en esta materia, en los que además, se recoge un incremento en el porcentaje de trabajadores ocasionales en el colectivo de trabajadores de 55 o más años:

28 Así lo recoge INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25.

29 Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

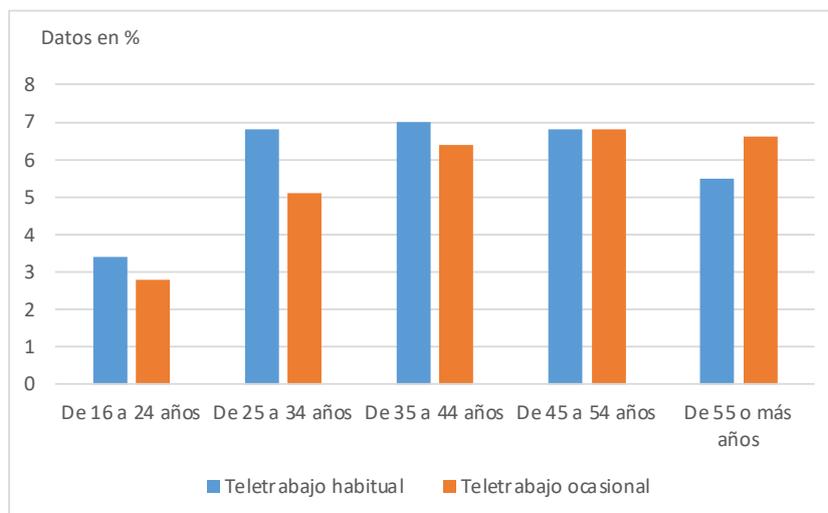


Gráfico 3. Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad (T4 2022).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad³⁰.

Esta cuestión no resulta baladí, pues conlleva que en su mayoría, los trabajadores maduros sujetos a teletrabajo quedarán excluidos de su marco protector al no cumplir el requisito legalmente establecido de la regularidad en la prestación del servicio a distancia.

Otro aspecto clave para comprender el impacto real y estimado que el teletrabajo presenta en este colectivo son los conocimientos y habilidades digitales o el uso que los trabajadores maduros hacen de las TICS. En este sentido, los últimos estudios publicados muestran un claro patrón en lo referente a la posesión de habilidades digitales e informáticas por parte de los trabajadores maduros, pudiéndose ver que a medida que incrementa el nivel de habilidades en ambos campos desciende la edad media de las personas que en mayor medida poseen las mismas³¹:

	Total	HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Ninguna	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Básicas	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Avanzada
Total de personas (16 a 74 años)								
Total Personas	35.238.288	1,6	31,4	19,1	41,1	31,4	15,7	46,1
Edad: De 16 a 24 años	4.305.088	0,1	10,6	13,5	75,5	9,8	7,4	82,5
Edad: De 25 a 34 años	5.248.721	0,4	19,2	18,8	61,2	18,8	16,6	64,3
Edad: De 35 a 44 años	7.162.898	0,6	28,5	21,9	48,0	27,9	18,1	53,0
Edad: De 45 a 54 años	7.557.196	0,9	36,2	23,3	36,7	35,6	18,8	42,6
Edad: De 55 a 64 años	6.325.344	2,6	45,5	19,1	22,2	45,6	16,2	27,8
Edad: De 65 a 74 años	4.639.041	5,4	42,0	13,3	9,0	45,1	13,1	11,5

Tabla 1. Utilización de productos TICS por las personas de 16 a 74 años (%). Fuente: INE³².

30 ONTS: "Datos de Teletrabajo, 2022", 2023, p. 9, *cit.* En términos similares, sin diferenciar entre teletrabajo ocasional y habitual, puede encontrarse en STATISTA: "Empleados que pudieron trabajar desde casa en España en 2024, por edad", 2024, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1119933/empleados-con-teletrabajo-en-espana-por-edad/>

31 Sobre esta última cuestión véase STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

32 Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39466>

Partiendo de que, entre las diversas modalidades de teletrabajo, la predominante en nuestro país es aquella prestada «online», otra cuestión clave es en qué medida las personas de este colectivo tienen acceso a una adecuada banda ancha que les permita la prestación de su actividad productiva, más aún partiendo del hecho de que actualmente en nuestro país existen convenios colectivos que dejan recaer la responsabilidad de contar con una adecuada conexión a internet en la persona del trabajador³³. Pues bien, en este sentido, a pesar de que un 96,1% de los hogares en nuestro país disponen de acceso a Internet por banda ancha fija y/o móvil³⁴, también es posible detectar un descenso en el porcentaje de personas que utilizan internet (especialmente de manera diaria) conforme aumenta el rango de edad³⁵. En ello incide no solo la edad, sino que también presentan impacto otros factores como son el nivel educativo o el nivel de ingresos³⁶.

No obstante, partiendo de que las generaciones actuales son nativas digitales, de la cada vez mayor difusión de las TICS y de internet, y del mayor peso que cada vez más presenta el sector terciario frente aquel primario o secundario³⁷, puede preverse que a medio plazo estas cifras tenderán a equilibrarse, disminuyéndose con ello significativamente la brecha digital todavía existente en nuestro país y que, inevitablemente, limita las posibilidades de desarrollo del teletrabajo entre las personas de mayor edad³⁸.

De hecho, los últimos datos publicados en esta materia ya empiezan a mostrar esta tendencia, habiéndose detectado que cada vez es más común el empleo de internet entre las personas mayores³⁹.

33 Así puede verse, a título meramente ejemplificativo, en el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industrias Península Ibérica, SLU [2021-2025] al disponer en su art. 15 que "será responsabilidad del empleado/a tener un ancho de banda mínimo para el buen desarrollo de su trabajo"

34 Cfr. INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", 2022, p. 2, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf

35 Véase STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>. En el mismo sentido véase INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", *cit.*, p. 6.

36 Véase Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", 2024, p. 7, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/El-uso-de-las-tecnologias-en-personas-mayores>

37 En los que la propia naturaleza de la actividad productiva dificulta la implantación de las formas de teletrabajo en los términos actualmente descritos en la LTD.

38 No obstante, cabe destacar que estudios recientes muestran que el porcentaje de personas que no teletrabajaron en la pandemia, aun cuando su trabajo lo permitía, muestra su pico más alto en las personas con edades comprendidas entre 65 y 75 años. Asimismo, resulta llamativo que en este caso no existe una tendencia decreciente homogénea que permita afirmar una relación directa entre la negativa de teletrabajar y el incremento de la edad de referencia, ya que el porcentaje de personas que podría haber teletrabajado y no lo hicieron se muestra mayor en los colectivos de personas de entre 35 a 44 años y de entre 45 a 54 años que en aquellas de entre 55 y 64 años. Sobre esta cuestión véase INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", *cit.*, p. 11.

39 Véase Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", *cit.*, p. 7.

3.2. El actual marco legal en materia de teletrabajo en España y su impacto en su concepción como una medida de prolongación de la vida laboral

Llegados a este punto, cabe plantearse en qué medida nuestro sistema legal prevé la posibilidad de recurrir al teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral y de estabilidad en el empleo, especialmente para los trabajadores maduros.

En este sentido, y ante la escasa trayectoria legal que presenta el teletrabajo en nuestro país, resulta obligado acometer un análisis desde una doble perspectiva, por un lado, subrayando las disposiciones que, aun no teniendo fuerza normativa pueden respaldar el uso de esta forma de trabajo con dichos fines y, por otro lado, destacando las iniciativas legales que en el mismo sentido se han acometido en los últimos años en nuestro país. Por supuesto, no es el fin de este estudio llevar a cabo un análisis exhaustivo de las posibles medidas y políticas de empleo que promueven la prolongación de la vida laboral⁴⁰, lo cual nos alejaría del tema objeto de análisis, es por ello que nos limitaremos a resaltar aquellas que, por su novedad o especial relevancia, aportan elementos de avance en esta materia.

De este modo, remitiéndonos a la normativa general, son diversas las disposiciones (con y sin rango de ley) en la que podríamos enmarcar la viabilidad de incluir el teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros.

Así, en primer término, resulta obligado recordar los principios recogidos y promovidos por las Naciones Unidas en favor de las personas de mayor edad en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1991⁴¹, entre los que cabe destacar, entre otros, “*la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos*”, el “*poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales*”, el “*tener acceso a programas educativos y de formación adecuados*” o “*el poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial*”.

Por otro lado, cabe destacar a nivel europeo la propia Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (CDFUE), en cuyo art. 21 plasma el derecho a la no discriminación⁴², entre cuyas causas se incluye expresamente la «*edad*». En igual sentido puede encontrarse en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación —en adelante Directiva 2000/78/CE—

40 Sobre esta cuestión puede analizarse en mayor detalle Monereo Pérez, J.L. Y Rodríguez Iniesta, G., *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.

41 Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>

42 Art. 21.1 CDFUE: “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

en la que, tras reconocer el derecho a la no discriminación, entra a recoger la licitud del establecimiento de medidas que impliquen diferencias de trabajo por «*motivos de edad*», sin que ello «*per se*» implique la concurrencia de una discriminación cuando se encuentren “*justificadas objetiva y razonablemente... por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios*”⁴³. Especificándose asimismo por dicha norma que entre dichas diferencias de trato resultan englobables aquellas que impliquen el “*establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo... con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas*”⁴⁴ o el “*establecimiento de condiciones mínimas ... para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo*”⁴⁵.

En el plano nacional, también son diversas las disposiciones a las que cabría hacer referencia. En primer término, y aun cuando carezca de fuerza normativa, cabe hacer alusión a dos disposiciones que vienen a marcar la hoja de ruta para acometer las reformas necesarias para paliar las deficiencias y carencias presentes en nuestro país. El primero de ellos es el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del año 2021⁴⁶, en cuyo componente 30 se plasma entre los objetivos para lograr la Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones el impulso de la prolongación voluntaria del acceso a la jubilación. De manera más incisiva entra a desarrollar esta cuestión el documento España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo del año 2021⁴⁷. Este último, pone el foco de atención de manera particular en el impacto que el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida en buena salud tendrán en nuestro país desde un punto de vista laboral. En este sentido, señala la falta de adecuación de la actual edad de jubilación legalmente establecida en los 65 años a las necesidades reales y biológicas de la sociedad a la que se dirige. Cabe recordar que dicha edad de jubilación fue establecida en la década de los años 60, tomando como referencia en consecuencia una sociedad cuya esperanza de vida era muy inferior y que, en el mismo sentido, llegaba a dicha edad con un estado físico menos saludable. Esta situación, unida a los propios cambios operados en el mercado de trabajo pone de manifiesto, y así lo recoge dicho texto, que “*la vejez como una etapa de decadencia uniforme, dominada por la enfermedad y la inactividad, tiene cada vez menos vigencia*”⁴⁸ y con ello la necesidad de garantizar que “*cada persona pueda decidir si quiere o no seguir trabajando una vez cumplida la edad legal*

43 Cfr. Art. 6.1 de la Directiva 2000/78/CE.

44 Cfr. Art. 6.1 a) de la Directiva 2000/78/CE.

45 Cfr. Art. 6.1 b) de la Directiva 2000/78/CE.

46 Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

47 Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

48 Cfr. GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 212.

de jubilación⁴⁹". Por supuesto ello supone desafíos importantes al poner en jaque todo el sistema en torno al cual se asienta nuestro modelo legal de jubilación y laboral. En relación a este último, pone de manifiesto dicho documento el importante papel que ocuparán las nuevas tecnologías y en particular, las ventajas que puede suponer la utilización del teletrabajo con dicho fin⁵⁰.

Desde un punto de vista legal, por su reciente aprobación, cabe destacar la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo —en adelante LE—. Esta norma, cuyo fin último no es otro que *"mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial⁵¹"*, establece como «colectivo de atención prioritaria» a los trabajadores maduros⁵². A estos efectos define la norma como colectivo de atención prioritaria aquellos *"colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad⁵³"* y fija entre los objetivos a alcanzar por medio de dichas políticas de empleo *"el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventiva y activa de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión⁵⁴"*. No cabe duda de que, en dicha declaración de intenciones tendría un perfecto encaje el teletrabajo, tanto como un nuevo yacimiento de empleo ante las transformaciones promovidas por la digitalización de las relaciones laborales (al permitir que el lugar de residencia del trabajador no condicione el posible acceso a un determinado puesto de trabajo) como una posible vía para el mantenimiento y/o, como en este caso analizamos, para la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Pese a lo cual, la norma no solo omite toda alusión a esta cuestión, sino que además se limita, en lo que a las personas mayores de cuarenta y cinco años se refiere, a su reconocimiento como un colectivo prioritario en el marco de las políticas de empleo, pero sin acompañarlo de medidas efectivas⁵⁵, como podría ser en este caso la promoción del teletrabajo, que permitan efectivamente alcanzar los objetivos recogidos en el marco de dicha norma.

Por último, cabe plantearse qué postura presenta en torno a esta cuestión la reciente Ley aprobada en nuestro país en materia de trabajo a distancia. Pues bien, basta con realizar una sucinta

49 *Ibidem*.

50 Cfr. GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", *cit.*, p. 224.

51 Véase apartado tercero de la EM de la LE.

52 Véase art. 52 LE.

53 Véase art. 3 d) LE.

54 Véase art. 4 c) LE.

55 En particular, el único precepto que específicamente se centra en normar las políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años es el art. 52 LE, el cual se limita a establecer que *"se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes"*.

lectura de la norma para comprender la falta de interés o de atención que el legislador ha prestado en este punto a los trabajadores maduros. Y es que, pese a encontrarse esta opción totalmente en sintonía con el debate político promovido en las últimas décadas y no existir, tal y como hemos visto, obstáculos insalvables desde un punto de vista productivo o formativo, no existe alusión legal expresa alguna a la posibilidad de emplear el teletrabajo o el trabajo a distancia como una posible vía para la prolongación de la vida laboral. Ello no deja de llamar la atención si se tiene en cuenta las continuas referencias y particularidades que la norma recoge en relación a otros colectivos considerados como de atención prioritaria, como es el caso de las personas con discapacidad o desde un punto de vista de género.

4. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Sobre la base del análisis realizado podemos afirmar que el teletrabajo actualmente no constituye una medida que venga siendo utilizada en la práctica para lograr la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Ello encuentra su razón de ser en diversas razones:

- Ausencia de habilidades informáticas y digitales en los trabajadores maduros.
- Estereotipos sesgados sobre la productividad, rendimiento y de trabajo de las personas de mayor edad.
- Persistencia de actividades productivas de tradición fordista que impiden o dificultan la implantación de las modalidades de trabajo a distancia.
- Ausencia de previsiones legales o alicientes que impulsen el uso del teletrabajo como una forma de prolongación de la vida laboral.

De todas las posibles barreras al teletrabajo señaladas, únicamente presenta mayores problemas para su superación aquella directamente relacionada con la propia naturaleza de la actividad productiva desempeñada por los trabajadores. No obstante, este es un problema que la propia evolución de nuestro sistema productivo está llamado a resolver a lo largo de los próximos años (al menos en un amplio número de puestos de trabajo) al haberse evidenciado el peso cada vez mayor que presentan los trabajos de carácter intelectual propios del sector terciario.

Es por ello que, en nuestra opinión, esta forma de trabajo presenta rasgos que la hacen especialmente afín para la consecución de los objetivos perseguidos en materia de mantenimiento y prolongación de la vida laboral, y con ello para la inclusión socio-laboral de las personas de mayor edad.

Sin embargo, ello exige la adopción de una serie de precauciones o medidas que faciliten la generalización de esta forma de trabajo entre dicho colectivo. Y es que, no debemos omitir en este punto los posibles riesgos a los que estos pueden verse expuestos como consecuencia de la implantación de esta forma de trabajo:

- Aislamiento: al igual que en el caso de las personas con discapacidad⁵⁶, el marcado aislamiento que esta forma de trabajo (especialmente cuando se presta en una modalidad pura de trabajo a distancia) puede ocasionar del trabajador respecto a sus compañeros. Ello, en el caso de las personas de mayor edad puede presentar una mayor incidencia en su salud física (al limitar su movimiento durante un número elevado de horas a un puesto de trabajo frente a una pantalla) y psíquica.
- Exposición a pantallas: la prestación del servicio a distancia, especialmente en la modalidad de trabajo, supone la exposición durante un elevado número de horas a pantallas, lo cual puede incidir de manera especialmente negativa en este colectivo de trabajadores, más aún si concurre con otros posibles problemas de salud.
- Falta de adaptación a las herramientas y dispositivos digitales⁵⁷: como se ha extraído del análisis realizado, un elevado número de trabajadores maduros no cuentan con habilidades digitales o informáticas o poseen un bajo nivel. Como consecuencia de ello, un paso repentino y sin precauciones específicas al teletrabajo puede derivar en la incapacidad de adaptación de estos trabajadores a dicha forma de trabajo, con la incidencia que ello ocasiona en su propia motivación, rendimiento, productividad, etc.
- Miedo o desconocimiento: debe de tenerse en cuenta que, en el corto plazo, la implementación del teletrabajo entre las personas de mayor edad afectará a trabajadores cuya incorporación al mercado de trabajo se produjo en el marco de un modelo de producción fordista o taylorista y, por tanto, que no son nativos digitales. Ello puede suponer una barrera basada en el propio miedo o desconocimiento a lo desconocido que puede afectar negativamente a la implantación del teletrabajo entre dicho colectivo de trabajadores.
- Estereotipos sobre la capacidad de trabajo de los trabajadores maduros mediante trabajos que requieren el uso de la TICS⁵⁸.
- Por todo ello, consideramos que deben de adoptarse las siguientes medidas o buenas prácticas que pueden coadyuvar en el proceso de implantación de teletrabajo en el corto-medio plazo:
 - Formación en habilidades digitales e informáticas: la correcta utilización de las TICS constituye un aspecto esencial para un correcto desarrollo del teletrabajo⁵⁹. Es por ello que, ante las

56 Sobre esta cuestión véase López Vico, S: "Teletrabajo y Discapacidad" en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 5, 2023, p. 279.

57 Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, p. 299.

58 Sobre esta cuestión véase Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", 2022, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-133-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023].

59 Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, cit., p 307.

carencias detectadas en este punto entre los trabajadores de mayor edad, resulta necesario fomentar activamente una formación y recualificación profesional de los mismos. Para ello podría utilizarse como base el propio art. 9 LTD en el cual se regula la formación en el marco del teletrabajo. No obstante, la generalidad de dicho precepto hace necesario que, de *lege ferenda*, se concrete una obligación legal del empresario de garantizar la realización de un curso de cualificación o recualificación profesional para todos los trabajadores que pasen a prestar sus servicios mediante teletrabajo. Adicionalmente, debería de establecerse también legalmente la posibilidad de ampliar la duración de dicho curso para aquellos colectivos que así lo requieran como es el caso de los trabajadores maduros que no poseen habilidades en este campo, los trabajadores de nueva incorporación en la empresa ante la posible necesidad de adaptación a los programas y software de la empresa, las personas con discapacidad cuando sea necesario el aprendizaje de herramientas específicas que no hayan utilizado con anterioridad, etc. En nuestra opinión, y dado que no todas las personas pertenecientes a los colectivos señalados pueden requerir dicha formación, podría flexibilizarse la misma posibilitando que, las personas que cuenten con una formación oficial que garantice la adecuada posesión de dichas habilidades o que la utilicen habitualmente en su puesto de trabajo presencial, puedan voluntariamente decidir realizar dicho curso o no.

- Aislamiento: ante la especial incidencia que el aislamiento puede tener en este colectivo de trabajadores, podría plantearse la posibilidad de introducir legalmente limitaciones al porcentaje máximo de trabajo a distancia que pueden desempeñar los trabajadores maduros. Para ello el espacio ideal sería el art. 3 LTD, en el que ya se prevén dichas limitaciones en el caso de los contratos formativos y aquellos celebrados con los menores de edad. Así, también en el caso de los trabajadores maduros podría limitarse el teletrabajo imponiendo la realización de un 50% de la jornada de manera presencial. No obstante, en dicho caso, consideramos positivo incluir a dicho colectivo en la capacidad de adaptación que legalmente se reconoce a la negociación colectiva sobre la base de la DA primera, incorporándose la posibilidad de modificar dicho porcentaje (tanto para aumentarlo como para reducirlo) pero garantizando en términos generales la realización de un porcentaje mínimo de la jornada presencial o, en casos excepcionales, como puede ser la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio presencialmente por residir en otro país o en zonas rurales que le dificulten el desplazamiento, de implementar otras posibles medidas que reduzcan el aislamiento. En este sentido podría incluirse la posibilidad de que el trabajador deba de prestar sus servicios en un telecentro cercano a su lugar de residencia, la celebración de reuniones virtuales con fines de crear vínculos entre los trabajadores, promover el trabajo virtual entre los trabajadores en grupo cuando ello sea posible, etc.
- Prevención de riesgos y garantía de la salud y seguridad del trabajador: ante la especial incidencia que el sedentarismo y exposición a pantallas inherentes a esta forma de trabajo puede tener en los trabajadores de mayor edad, cabría plantearse también la introducción de medidas que permitan prevenir las mismas. Así, consideramos necesario potenciar en este punto la concienciación de los trabajadores, proporcionándole información clara sobre los riesgos a los que se exponen y dándoles a conocer buenas prácticas, esta vía también permitirá eliminar los posibles

miedos o estereotipos de los trabajadores de mayor edad en torno al teletrabajo⁶⁰. Asimismo, consideramos que legalmente debería de imponerse la obligación de realizar controles anuales de salud a todos los trabajadores y, semestrales en el caso de aquellos colectivos cuya exposición a dichos riesgos es más alta como es el caso de los trabajadores maduros o el de las personas trabajadoras que soliciten el teletrabajo como medida de conciliación ante el estrés que la mayor carga de trabajo puede suponer en su salud. Para ello podría modificarse el contenido del art. 16 LTD. Asimismo, consideramos que la formación debería de abarcar esta cuestión, proporcionando a los trabajadores herramientas útiles que les permitan prevenir dichos riesgos, siendo en consecuencia de nuevo el art. 9 LTD el lugar idóneo para plasmar esta obligación legal.

Por último, cabe señalar que ante los relevantes riesgos señalados y el mayor porcentaje de teletrabajadores ocasionales que regulares, especialmente en el caso de las personas mayores de 65 años, consideramos necesario extender las medidas anteriormente citadas en materia de formación y prevención de riesgos a todos los trabajadores de la empresa integrantes de dicho colectivo, independientemente de que presten su trabajo de manera regular u ocasional en los términos legal y/o convencionalmente establecidos.

En nuestra opinión, el conjunto de medidas señaladas permiten avanzar en la implantación del teletrabajo como una posible y auténtica medida de prolongación de la vida laboral sin que ello suponga una vía de desplazamiento, disminución de derechos e invisibilización de los trabajadores de mayor edad en el marco empresarial. No obstante, cabe señalar una precisión en este punto, y es que, en nuestra opinión, el teletrabajo no debe de aplicarse de manera general e indiferenciada en la búsqueda de dicho fin, sino que por el contrario, debería de atenderse al tipo de actividad ante la que nos encontremos y a la propia situación del trabajador para la cual quiera implementarse esta forma de trabajo, debiendo de ser tanto esta como el resto de medidas destinadas a prorrogar el momento de acceso a la jubilación, siempre y en todo caso de carácter voluntario⁶¹, debiendo de recaer la decisión final sobre el trabajador⁶².

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez de la Rosa, M., "El trabajo a domicilio" en AA.VV. (De la Villa Gil, L.E. Coord.), *El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011.

Cuadrado Salinas, P., Fernández Cerezo, A., Manuel Montero, J. y Delgado Rodríguez, F.J., "El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España", en *Boletín económico. Banco de España*, 2023.

60 En este mismo sentido véase GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", *cit.*, p. 232.

61 Monereo Pérez, J.L., *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022, pág. 151.

62 En este sentido Maldonado Molina, J.A., "El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español", en *Quaestio Iuris*, *cit.*, p. 1714.

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA

- López Vico, S., "Teletrabajo y Discapacidad" en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 5, 2023.
- Maldonado Molina, J.A., "La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0", *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024.
- Maldonado Molina, J.A., "El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español", *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022.
- Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.
- Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G., *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.
- Monereo Pérez, J.L., *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022.
- Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación: Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 5, 2022, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi5.14759>.
- Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- Muros Polo, A., "Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., Esposito, M. Y Perán Quesada, S. Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.
- Ordóñez Casado, M.I., "Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022.
- Romero Burillo, A.M., "Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo" en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls9202420218>.
- Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022.

6. WEBGRAFÍA

- EPDATA: "La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos", 2022, disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", 2021, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf
- GE: "Plan de recuperación, transformación y resiliencia", 2021, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA

INE: "Edad Mediana de la Población según sexo", 2022, disponible en : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1725>

INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19" ,disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25

INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf

INE: "Esperanza de vida en buena salud", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE: "Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España. Serie 1991-2022", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf

INE: "Una población envejecida", disponible en: https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es

INE: "Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años Habilidades digitales", disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39466>

Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>

Nota de prensa: "España Esperanza de vida al nacer", disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20a%C3%B1os>

Observatorio de las Ocupaciones: "Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2023", Servicio Público de Empleo Estatal, 2024, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "Datos de Teletrabajo, 2022", 2023, disponible en: https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/flashdatosteletabajo_2022.pdf

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", 2024, p. 7, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/El-uso-de-las-tecnologias-en-personas-mayores>

OIT: "Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia", 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang-es/index.htm

OIT: "Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo", 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang-es/index.htm

STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

STATISTA: "Empleados que pudieron trabajar desde casa en España en 2024, por edad", 2024, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1119933/empleados-con-teletrabajo-en-espana-por-edad/>

United Nations: "Los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad", disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>