

Dossier: «Personas y organizaciones ante las ¿nuevas? formas de trabajar» coordinado por Eva Rimbau Gilabert

DERECHO Y REALIDAD

Teletrabajo en evolución: una aproximación narrativa

Mar Sabadell-Bosch

Universitat Oberta de Catalunya

RESUMEN El objetivo de este artículo es ofrecer una elemental información sobre el teletrabajo y desarrollar, de forma paralela, unas reflexiones en torno a esta realidad económica y al papel de su regulación jurídica.

Desde hace algunos años venimos observando un proceso de transformación de las bases nucleares sobre las que hemos construido nuestras relaciones laborales. Es resultado de la digitalización, que desafía la lógica de la concentración física y desvincula la actividad de un emplazamiento único y estático. En otras palabras, el teletrabajo viene de serie con lo digital. Sin embargo, solo cuando su avance ha sido brusco y de alcance general hemos apreciado el cambio y ya podemos intuir una ruptura del modelo de trabajo tradicional.

Este artículo explora el progreso evolutivo del teletrabajo, a partir de dos circunstancias protagonistas de su impulso, la digitalización y la pandemia por la COVID-19; lo observa desde una doble dimensión, organizativa y normativa, y sintetiza los principales cambios en la narrativa sobre el teletrabajo, para contribuir a la reflexión sobre el trabajo de la sociedad del futuro.

PALABRAS CLAVE teletrabajo; trabajo híbrido; digitalización; COVID-19; transformación

LAW AND REALITY

Telework in evolution: a narrative approach

ABSTRACT *The purpose of this article is to provide some basic information on telework and to develop, in parallel, some reflections on this economic reality and the role of its legal regulation.*

For some years, we have been observing a process of transformation of the nuclear bases on which we have built our labour relations. It is the result of digitalization, which challenges the logic of physical concentration and detaches activity from a single, static location. In other words, telework comes as standard with digitalization. However, it is only when its advancement became so abrupt and far-reaching that we noticed the shift and can already sense a break from the traditional work model.

This article explores the evolutionary progress of telework, beginning with two circumstances that were its main driving factors – digitalization and the COVID-19 pandemic –; observing it from a double dimension, namely organizational and regulatory, and summarizing the main changes in the narrative on telework, in order to contribute to the reflection on the work of the future society.

KEYWORDS *teleworking; hybrid work; digitalization; COVID-19; transformation*

Introducción

La transformación digital y su avance, que concurren con la paulatina decadencia de la sociedad industrial que conocemos, ponen al descubierto nuevas dinámicas y procesos sociales. Los patrones de trabajo se están modificando visiblemente y el proceso de desvinculación de la actividad del lugar de trabajo convencional no se detiene. La posibilidad de trabajar remotamente, en cualquier lugar y en cualquier momento, se ha ido explorando con múltiples nombres y formas, prácticamente en todo el mundo, durante los últimos cincuenta años. En este tiempo, se ha priorizado el debate sobre el término y el concepto, y se ha constatado cómo la extensión del espacio y del tiempo de trabajo alcanza, poco a poco, contextos antes inimaginables.

De alguna manera, esta tendencia se ha visto alterada por un acontecimiento imprevisto: la pandemia por la COVID-19. Para mitigar la propagación del virus, los Gobiernos adoptaron medidas de distanciamiento social, y promovieron el teletrabajo, respuesta preferente y prioritaria frente al cese o reducción de la actividad productiva. De hecho, aunque la crisis sanitaria y el confinamiento se suavizaron en breves periodos, las empresas mantuvieron el teletrabajo para dar continuidad a la actividad. Desde el punto de vista práctico, el experimento, apuntalado en infraestructuras y herramientas tecnológicas, ha representado por primera vez el desplazamiento generalizado del trabajo al domicilio de la persona trabajadora. El cambio operado ha tenido profundas implicaciones, tanto en la ordenación de la vida diaria de la persona como en la experiencia individual y colectiva del trabajo. Y, por su persistencia, ha dejado un legado visible en los patrones sociales de actividad y desplazamiento y en la percepción individual del riesgo y del bienestar.

La vuelta a la normalidad nos ha devuelto, aparentemente, a una situación pre-COVID-19, pero nos encontramos con una realidad distinta. La rapidez y radicalidad de todos estos cambios nos invitan a cuestionar el papel atribuido a las narrativas que se imponen en el teletrabajo. Y a reflexionar sobre si es la realidad social la que ha ido otorgando carta de naturaleza al fenómeno o, más bien, es la regulación del fenómeno la que va condicionando la dinámica de su desarrollo.

Tomando en consideración lo anterior, hemos identificado tres etapas y, para cada una de ellas, ofrecemos una visión general del teletrabajo como fenómeno económico, dialogamos con los datos y nos aproximamos a la realidad jurídica que trata de ordenarlo. Para concluir, aportamos una breve reflexión final.

1. Despliegue ralentizado del teletrabajo: ¿recelo al cambio o inseguridad jurídica?

La desvinculación del trabajo de las instalaciones del empleador, atendiendo a sus efectos sobre la movilidad, el tráfico y la contaminación ambiental, se remonta a la década de los años setenta del siglo xx. No obstante, durante algún tiempo, este despertar fue tenue y más bien local, como revela la ausencia de estimaciones globales y fiables del fenómeno. Han sido los avances de la digitalización de la economía y de la sociedad los que, principalmente y de manera silenciosa, han impulsado una configuración más completa del fenómeno y su lenta expansión.

En los primeros años, los intentos de mapeo de la incidencia e intensidad del teletrabajo son escasos, y las cifras, confusas. En este sentido, el primer informe que a escala europea examina el fenómeno, *El teletrabajo en la UE* (Eurofound, 2010), se refiere al teletrabajo como «una práctica relativamente nueva». Es el año 2010 y se pone de manifiesto que las estadísticas nacionales son escasas y que los datos disponibles no tienen una base sólida.

De ahí que este artículo utilice para su análisis los resultados de la 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, 2005). En este contexto, año 2005, el teletrabajador se define como el empleado que trabaja «con un ordenador personal (PC) fuera de los locales del empresario al menos una cuarta parte del tiempo». Adviértase que la narrativa se refiere a un teletrabajo que se realiza desde un lugar fijo, y de baja intensidad. Asimismo, se estima de baja incidencia, al situar en un 7 % la proporción media europea de empleados que participan de este sistema. Es la primera generación del teletrabajo, que se identifica con «la oficina en casa», tal y como predijo Nilles (Nilles, 1975), y donde el ordenador personal y el teléfono fijo sustituyen las largas horas de desplazamiento entre el hogar y la oficina.

Con posterioridad, en 2017, la UE elabora el informe *Working anytime, anywhere* (Eurofound, 2017). La narrativa del teletrabajo se construye ahora a partir de «la oficina móvil» y el teletrabajo móvil como forma identitaria de la manifestación preferente. En estos momentos, los avances tecnológicos son evidentes y los ordenadores portátiles y los teléfonos móviles han dado paso a un teletrabajo inalámbrico y portátil. Es más, la rápida difusión de internet y

el impulso de los teléfonos inteligentes y las tabletas incrementan la conexión móvil y se puede trabajar, virtualmente, desde cualquier lugar y en cualquier momento.

En definitiva, no solo se puede trabajar desde otros lugares, distintos del hogar y la oficina, sino que el teletrabajo es «movimiento» e incluso se puede teletrabajar mientras nos desplazamos. El informe utiliza los datos de la 6.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, 2015). Esta encuesta pregunta, en primer lugar, si el trabajo remunerado implica «trabajar con ordenadores, portátiles, *smartphones*, etc.» y, a continuación, sobre la frecuencia con la que se trabaja en cada uno de los emplazamientos de una lista variada (vehículos o transportes, espacios exteriores, en casa, etc.).

De este modo, poniendo el foco en la localización, se categorizan dos principales figuras: el teletrabajador móvil y el teletrabajador habitual a domicilio. Pero, además, se definen cuatro subcategorías de teletrabajo dependiendo de la variedad de lugares y de los niveles de intensidad de movilidad. Cabe esperar que las consecuencias sobre las condiciones de trabajo sean diversas en cada una de estas cuatro categorías:

- a) Teletrabajo a domicilio regular («al menos varias veces al mes»).
- b) Teletrabajo ocasional desde casa («solo uno o dos días a la semana»): teletrabajo a tiempo parcial.
- c) Teletrabajo en movilidad con alta frecuencia de cambio (varios lugares fuera de los locales del empleador, que puede incluir el domicilio).
- d) Teletrabajo ocasionalmente móvil, es decir, con poca movilidad en el cambio de lugar, que puede incluir el domicilio.

Figura 1. Localización de los trabajadores que trabajan con tecnologías móviles



Fuente: EWCS (2015)

Al revisar los resultados que se muestran en la figura 1, observamos que el umbral de intensidad marcado es bajo en todos los casos y, a pesar de ello, en 2015, comparativamente, sigue siendo poco frecuente trabajar regularmente con tecnologías de la información y la comunicación desde fuera de las instalaciones del empleador (8 %) y que, precisamente, el teletrabajo regular en casa representa el grupo más pequeño (3 %).

En relación con la normativa, antes de 2020 la mayoría de los países miembros de la UE ya contemplan el teletrabajo en su marco normativo, en los términos del Acuerdo Marco Europeo (AME) sobre el Teletrabajo de 2002,¹ cuya aplicación se alcanza por la vía de la negociación colectiva, introduciendo guías y códigos prácticos o incorporando el acuerdo a la legislación laboral nacional. En España, los términos del AME se recogen en algunos convenios, pero más allá de estos, el teletrabajo experimenta una desregulación *de facto*. En un primer momento, porque el teletrabajo es conceptualmente distinto al trabajo a domicilio regulado en el Estatuto de los Trabajadores,² una modalidad de contrato para un trabajo analógico, remoto y sin control empresarial. Posteriormente, porque el teletrabajo, mayoritariamente de baja intensidad, no responde a la caracterización legal del trabajo a distancia, que la nueva normativa de 2012³ limita a

1. Revisado en 2009.

2. Artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

3. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

un trabajo prestado de forma preponderante en el domicilio del trabajador. Como resultado de esta desavenencia legal, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) no se aplicará, no tanto por su difícil concreción en lugares remotos como por su incierta exigencia jurídica.

2. Un giro de inesperado: el teletrabajo como carta-comodín

Acabamos de ver que, hasta el año 2019, el teletrabajo tuvo un recorrido expansivo lento y desigual. El mundo digital ha traído incertidumbre y, por el momento, las empresas y muchas personas en cargos directivos recelan de su expansión.

No obstante, a principios del año 2020, el patrón de infiltración del teletrabajo experimentó un cambio brusco; una inflexión de su camino evolutivo, propiciada por la pandemia de la COVID-19 y resultado de un esfuerzo adaptativo de agentes productivos y tecnologías, para implementar un teletrabajo no planificado, que persigue alinear las necesidades económicas con las exigencias sanitarias.

En marzo de 2020, el impacto de la propagación de la COVID-19 es evidente y generalizado en los distintos países europeos. Con el propósito de limitar la crisis sanitaria, los Gobiernos adoptan medidas drásticas, que van a comportar el cierre forzoso de los espacios de trabajo para muchos sectores. Cuatro días más tarde, para paliar su impacto en la continuidad de la actividad, se impulsa el teletrabajo. De algún modo, se compele a las empresas a adoptar las medidas que sean necesarias, conforme a un criterio de razonabilidad, para priorizar el teletrabajo en el domicilio como forma de prestación del trabajo.

En abril de 2020, el 39 % de las personas ocupadas reconocían haber empezado a teletrabajar fruto de la situación de confinamiento. Sobra decir que el esfuerzo de adaptación de empresas y trabajadores fue enorme, y durante esa primavera el teletrabajo a domicilio pasó a substituir, de manera imprevisible, una gran parte de la actividad, antes presencial. Las cifras, de manera global, confirman que el teletrabajo de pandemia ha implicado, por primera vez, el desplazamiento del trabajo al domicilio.

Con el objetivo de trazar la evolución del teletrabajo, Eurofound lanza la encuesta *Vivir, trabajar y COVID-19* (Eurofound, 2020), y se constata que, en verano de 2020, algo más del 33 % de los trabajadores de la UE encuestados trabajaban exclusivamente desde casa (figura 2). La encuesta se repetirá en varias rondas de consulta y evidencia que, a medida que las restricciones se levantan, el teletrabajo de pandemia se reduce, pero el regreso a la presencialidad es solo parcial. Parte del tiempo se trabaja desde casa y el resto, desde el lugar de trabajo. De este modo, emerge una narrativa de trabajo híbrido, que se va a mantener hasta el momento actual.

Figura 2. Evolución en la localización de los teletrabajadores (2020-2022)



Fuente: Eurofound (2020-2022)

Indirectamente, la pandemia también ha sido un acelerador para la regulación del teletrabajo en los Estados miembros de la UE, tanto vía legislación como por negociación colectiva. Desde el comienzo de la pandemia, diez países han adoptado un nuevo reglamento sobre el teletrabajo. Por materias, hay algunos temas comúnmente regulados a escala nacional; otros, en cambio, solo han sido regulados por unos pocos países, si bien manteniendo un enfoque similar. Excede a nuestro propósito ahondar en un análisis comparado, y nos remitimos para ello al informe *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* (Eurofound, 2022). No obstante, es destacable que este incluya un reconocimiento explícito del trabajo híbrido. Y se refiere a él como un término «que se utiliza cada vez más para referirse a las modalidades de trabajo que combinan, con cierta regularidad, el trabajo en los locales de la empresa y el trabajo a domicilio o en otros lugares». Advertimos de que la idea ya existía antes de la pandemia, bajo el término «teletrabajo parcial», por lo que deberemos estar atentos a la confusión terminológica que puede generarse.

Por lo que se refiere a España, la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, viene a cubrir la inexistencia de un marco legal específico para el teletrabajo. Entre otras cuestiones, puede objetarse al legislador que decida no incluir en la norma el teletrabajo asociado a la pandemia, pese a que esta regulación surge acuciada por la implantación excepcional del teletrabajo en casa.

Por último, si alzamos la mirada, constatamos que la pandemia no solo ha supuesto un aumento en la proporción de personas que teletrabajan habitualmente desde casa. De hecho, ha facilitado que el teletrabajo devenga en una modalidad consolidada de organización del trabajo en el siglo XXI y se apunta que esta explosión revolucionaria del trabajo desde casa va a cambiar el futuro del trabajo de forma permanente.

3. Relato pospandemia: el teletrabajo híbrido

Como acabamos de ver, el teletrabajo se ha mantenido tras la pandemia de la COVID-19, pero emergen prácticas híbridas que tratan de combinar lo mejor del trabajo desde casa con lo mejor del trabajo en la oficina. Esta nueva composición es habitual en muchos contextos y puede ir aumentando, pero también se argumenta que el enfoque híbrido actual solo representa una transición.

Sea como fuere, el hecho de que el trabajo híbrido se acoja de manera positiva en la actualidad, indica que hay una actitud diferente respecto al teletrabajo o, si se prefiere, una sensibilidad más pragmática. En este sentido, una reciente investigación documenta que, en la era pos-COVID-19, la inclinación empresarial hacia el teletrabajo y la aspiración a teletrabajar de las personas empleadas es mayor cuando las personas en cargos directivos o trabajadoras, respectivamente, observan una mejora en las percepciones sobre el teletrabajo entre sus conocidos (Bloom *et al.*, 2022). El propósito de este estudio ha sido, básicamente, ensayar si el teletrabajo puede ser adecuado en un escenario pospandemia, y recoge indirectamente las percepciones de las personas empleadas en una gran empresa respecto al teletrabajo experimentado durante la emergencia sanitaria. Para ello se dividió a un amplio número de trabajadores en dos grupos. Se mantuvo el trabajo en la oficina para uno de ellos y al otro se le permitió el teletrabajo desde casa dos días a la semana. La formación de grupos fue aleatoria, atendiendo para su distribución al carácter par o impar de la fecha de nacimiento de los participantes. Finalizado el estudio, los resultados clave que destacan los investigadores son: primero, una mejora de la satisfacción laboral autoinformada, valoración que supone que los empleados otorgan valor al teletrabajo; en segundo lugar, un impacto pequeño, pero positivo, en la productividad autoevaluada; tercero, una alteración de la estructura de la semana laboral, es decir, distintas horas de dedicación diaria; y, por último, un incremento en el uso de las comunicaciones digitales –mensajería o videollamada–, incluso estando en la oficina. Ante estos resultados, la empresa valoró el potencial del teletrabajo como instrumento de retención de talento y de mejora de la satisfacción laboral y la productividad, y decidió extender la modalidad de teletrabajo híbrido a toda la empresa. Los resultados también sugieren que es conveniente analizar las experiencias de teletrabajo llevadas a cabo, reflexionar sobre los posibles impactos en la organización de trabajo y proceder en consecuencia.

Es lógico imaginar que el mantenimiento sostenido del «teletrabajo de emergencia», durante un periodo más o menos dilatado en el tiempo, ha permitido incorporar procesos de mejora continua, para ajustar y adaptar la tecnología y la organización a un entorno básicamente telemático. Esta circunstancia hace pensar que la COVID-19 ha cambiado las dinámicas y la percepción del teletrabajo. Es más, cabe contemplar, incluso, que algunos estigmas asociados a este hayan podido disminuir. Por ejemplo, puede pensarse que hemos pasado de la falta de control sobre el tiempo de trabajo durante los meses de confinamiento a una aparente «soberanía» de la persona que teletrabaja respecto de su

tiempo de trabajo. Podríamos también hablar de un mayor «empoderamiento» individual para romper los compartimentos estancos en la distribución del tiempo y optimizar el reparto temporal de la actividad, personal y profesional. Esta mayor flexibilidad individual favorece la conciliación y mejora la percepción de bienestar.

En conclusión, las recientes experiencias de teletrabajo nos brindan la oportunidad de reflexionar acerca de una dificultad conexas, como son las interferencias bidireccionales vida-trabajo, y es un momento propicio para ponderar las ventajas percibidas individual y colectivamente. Podemos aprovechar la coyuntura actual para aprender a gestionar este cambio de manera no traumática y trabajar para que los empleadores no den un paso atrás en el despliegue del teletrabajo en los próximos años, vehiculen mayores oportunidades de teletrabajo híbrido y faciliten el hecho de trabajar a distancia a los empleados más inclinados a ello.

Reflexiones finales

En estas líneas hemos venido hablando del teletrabajo como si fuera algo obvio. Con ello no sugerimos que el teletrabajo sea una opción indiscutible. Simplemente queremos reconocer que las circunstancias contextuales de los años 2020-2021 han permitido superar el miedo al teletrabajo, una forma de trabajo prácticamente desconocida para llevar a cabo la actividad productiva, así como eliminar barreras organizativas y minorar recelos a su implementación. Ha puesto de manifiesto que el teletrabajo es una realidad indisociable y necesaria en una economía digital, que se construye en red, sin límites a su extensión. Hemos aprendido que el trabajo se puede hacer en una variedad de lugares gracias a las TIC, aun cuando no todos los emplazamientos son igual de propicios para todo tipo de tareas. En la medida en que el teletrabajo híbrido permite una reconfiguración constante de la actividad parece visualizarse como una fórmula atractiva, con futuro.

Se da la circunstancia, además, de que al referirnos al teletrabajo como híbrido y no a tiempo parcial, alteramos la matización terminológica lo suficiente como para cambiar cognitivamente nuestro punto de referencia. Está claro que, al observar el teletrabajo desde el escenario estándar, un entorno de trabajo presencial, nos referimos a un teletrabajo a tiempo parcial. Este punto de partida dificulta el debate, porque viene definido por unos parámetros –tiempo y espacio– que no nos ayudan a resolver muchas situaciones que la digitalización plantea a la realidad del trabajo. ¿Leer una información desde el portátil, fuera del horario y emplazamiento estándar beneficia únicamente al lector o puede aportar valor a la empresa si esta información se comparte en el trabajo y contribuye a crear conocimiento? Cuando se responde un correo electrónico con el móvil personal desde una sala de espera, por ejemplo, del médico, ¿se beneficia la empresa exclusivamente o la flexibilidad ofrece la posibilidad de mejorar la conciliación personal? Todavía hay zonas grises en cuanto a ventajas e inconvenientes.

En cualquier caso, una multitud de supuestos actuales suscitan preguntas a las que, obviamente, una norma no puede dar una respuesta particular. Desde esta perspectiva, no podemos obsesionarnos con la norma jurídica, cuya producción se encuentra a menudo disociada de su aplicación. Además, el teletrabajo es una realidad en construcción y las previsiones legales no responden bien a las incertidumbres. Asumamos que el «derecho no arregla los percances ya acaecidos. No puede: ya han sucedido» (Farnsworth, 2020), y avancemos hacia una regulación que combine cultura de trabajo, verdaderas políticas y perspectiva de futuro.

Referencias bibliográficas

- BLOOM, Nicholas; HAN, Ruobing; LIANG, James (2022, julio). «How Hybrid Working From Home Works Out». En: *Working Paper*, núm. 30292. DOI: <https://doi.org/10.3386/w30292>.
- FARNSWORTH, Ward (2020). *El analista jurídico. Una panoplia para pensar sobre el Derecho*. Aranzadi.
- FELSTEAD, Alan (2012). «Rapid change or slow evolution? Changing places of work and their consequences in the UK». En: *Journal of Transport Geography*, vol. 21, pág. 31-38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2011.10.002>.
- EUROFOUND (2010). *Telework in the European Union* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

- EUROFOUND (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROFOUND (2020). *Living, working and COVID-19*. COVID-19 Series [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROFOUND (2022a). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROFOUND (2022b). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2005, 2013). *Fourth European Working Conditions Survey* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- NILLES, Jack (1975). «Telecommunications and organizational decentralization». En: *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, núm. 10, pág. 1142-1147. DOI: <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>.

Cita recomendada: SABADELL-BOSCH, Mar. Teletrabajo en evolución: una aproximación narrativa. *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2022, n.19. ISSN 2330-9546. DOI. <https://doi.org/10.7238/o.n19.2224>



Mar Sabadell-Bosch

msabadell@uoc.edu

Profesora de los Estudios de Economía y Empresa. Universitat Oberta de Catalunya

Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona (UB, 1987) y miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona. Máster en Sociedad de la Información y el Conocimiento (UOC, 2003) y doctora por la misma universidad.

Profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya, desde 1999, en materias relacionadas con la fiscalidad empresarial, el derecho del trabajo y la prevención de riesgos laborales. Entre los años 2006 y 2008 ha sido adjunta del vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado (2006-2008) y, con posterioridad, del vicerrector de Profesorado y Política Universitaria (2009).

En el marco del grupo de investigación consolidado DigiBiz, Digital Business Research Group (2017-SGR-368), del que es miembro, ha participado en proyectos de investigación financiados por agencias españolas y europeas. Sus intereses se orientan hacia el análisis de las transformaciones que experimenta el trabajo, como resultado del proceso de digitalización de la economía y la sociedad, y en particular del teletrabajo y sus implicaciones organizativas y en seguridad y salud laboral. La actividad de I+D+i también se centra en el desarrollo de ambientes de aprendizaje en línea para la práctica profesional y acreditación de competencias, y ha obtenido la distinción Jaume Vicens Vives (2017) de la Generalitat de Catalunya, de calidad docente.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

