

La pandemia de covid-19 y relaciones laborales: unas hipótesis*

Covid-19 Pandemic and labour relations: Some hypotheses

Vincenzo Ferrari
Università degli Studi di Milano
Italia

Fecha de recepción 27/02/2023 | De publicación: 22/06/2023

RESUMEN

En este ensayo, el autor plantea unas hipótesis iniciales sobre los efectos que la Pandemia de Covid-19 puede haber provocado en el marco de las relaciones laborales y específicamente sobre el uso del teletrabajo. Examinando unos datos referidos al contexto europeo en general y a unos países (Italia, Francia, Alemania, España y Reino Unido, con una extensión e Estados Unidos), observa que, aunque fragmentarios e incompletos, ellos parecen revelar que el teletrabajo, tras unas oscilaciones debidas a las contingencias de la enfermedad, tendería a estabilizarse en los próximos años. Eso conllevaría consecuencias de gran alcance obligando a reestructurar varios aspectos fundamentales tanto del trabajo como de la vida privada de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Covid-19; Teletrabajo; Contexto europeo; Casos nacionales; Previsiones.

ABSTRACT

In this essay, the author frames some initial hypotheses about the effects that the Covid-19 Pandemic may have produced in the field of labour relations, with a special focus on remote working. He examines some data referred to the European context in general, as well as those of some countries (in particular Italy, France, Germany, Spain, and the United Kingdom, with an extension to the United States). He observes that such data, albeit fragmentary and still incomplete, reveal that apart from some oscillations due to the contingencies of the pandemic, remote working seems set to become stable in the years to come. This would produce consequences of considerable scope, in that it would oblige some fundamental aspects of both labour relations and workers' private lives to be restructured.

KEY WORDS

Covid-19; Remote working; European context; National cases; Forecast.

* Este trabajo, actualizado al otoño del 2022 para una ponencia en el Istituto Lombardo Accademia di Scienze e Lettere el 24 de Noviembre de 2022, es el fruto de investigaciones personales, llevadas a cabo prevalentemente por Internet, y por tanto fragmentarias y no homogéneas. Algunos datos sobre España) me fueron facilitados por José Juan Toharia, de la Universidad Complutense de Madrid y director de Metroscopia, y por Margarita Ramos Quintana, de la Universidad de Tenerife. Otros, del Reino Unido y no sólo, me fueron enviados por mi hija, Alessandra Ferrari, de la Universidad de Loughborough. Mis agradecimientos a él y ellas.

Sumario: 1. Premisas, 2. Pandemia y teletrabajo en una escala internacional, 3. Pandemia y teletrabajo en la escala nacional, 4. Reflexiones hipotéticas, 5. Bibliografía.

1. Premisas

Este ensayo es el fruto prematuro de un trabajo *in progress*, dedicado a los efectos que la pandemia de Covid-19 puede haber causado en el marco del trabajo, con enfoque particular sobre la difusión del teletrabajo. Mi perspectiva es sociológico-jurídica pues se encentra en el derecho del trabajo, visto como variable prevalentemente dependiente de los cambios producidos por factores exógenos, sean ellos naturales (como precisamente en el caso del Covid-19), tecnológicos (la digitalización de los procesos de trabajo) u económicos (la orientación *minimax* o *maximin* de los actores sociales interesados).

Cabe hacer unas precisiones.

Primera precisión. He dicho que el derecho es *prevalentemente* dependiente pues, como modalidad de acción social de tipo teleológico, puede tener efectos de retroacción sobre las variables que influyen sobre su producción y aplicación. Eso porque el derecho se inspira en una racionalidad no sólo instrumental (*Zweckrationalität*) sino también basada en valores (*Wertrationalität*). A menudo también depende de elecciones irracionales o incluso estúpidas, debidas sobre todo a las contingencias de la lucha política y a la orientación de la gran mayoría de los actores políticos al suceso inmediato y mediático, lo que puede producir consecuencias importantes también a largo plazo.

Segunda precisión. He dicho que la pandemia puede haber causado efectos sobre el trabajo y la correspondiente rama del derecho pues, aunque sea cierto que algunos efectos se han producido, es demasiado temprano para medirlos, aún más porque la propia pandemia, actualmente menos aguda gracias a las estrategias de tipo médico (vacunas) o de tipo social (*lockdown*), todavía está viva casi en todo el mundo e incluso la atenuación de tales estrategias puede incentivarla de nuevo¹.

Como ya dicho, me ocupo aquí exclusivamente del efecto más evidente de la pandemia de Covid-19 sobre el trabajo: el fuerte e inmediato incremento de los índices del teletrabajo. La cuestión es la de descubrir si hay un *trend* de desarrollo: o sea, entender si, tras las oscilaciones debidas a las contingencias

¹ En una entrevista del 31.12.2021, a la periodista Maria Berlinguer del diario *La Stampa*, el conocido sociólogo italiano Giuseppe De Rita preveía que después de seis meses se haría sabido si el *smart working* se hubiera convertido en la normalidad. En realidad, aunque haya investigado hasta noviembre de 2022, sólo he podido encontrar datos actualizados a la primera o segunda mitad del mismo año. Una previsión no podrá hacerse sino a más largo plazo.

de la pandemia, desde febrero-marzo de 2020 en adelante, tal modalidad de trabajo dependiente, ya durante varios años en aumento gradual gracias a la digitalización (aumento en todo caso no homogéneo en distintos países y sectores de actividad), esté destinada a mantener o a acelerar el ritmo de crecimiento y, por consiguiente, suponer cuáles sean, hipotéticamente, sus consecuencias en sectores importantes y delicados de las relaciones laborales.

Aquí también cabe hacer dos precisiones.

Primera precisión. Me ocupo de teletrabajo en el sentido general de la palabra, siguiendo la definición de la Organización Internacional del Trabajo: “El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”². He dejado a lado las diferencias importantes que existen entre los distintos modelos de teletrabajo: se sabe, por ejemplo, que en la esfera del “trabajo a distancia” (*remote working*), la acepción más difusa del así dicho “*smart working*” se distingue por el más amplio nivel de autonomía dejado al trabajador dependiente en el marco de su prestación³.

Segunda precisión. Al reunir en una sola categoría las distintas especies de teletrabajo, aunque pueda dar lugar a críticas, es útil para hacer una comparación, simple pero no sin sentido, entre países bastante homogéneos por economía, organización del trabajo y, no menos relevante, estrategias de contención de la pandemia de Covid-19, basadas sobre períodos más o menos largos de *lockdown* total o parcial, que interesan cualquier tipo de teletrabajo. Decidí de examinar, en primer lugar, unos datos relativos al contexto europeo y, en segundo lugar, otros, más detallados, concernientes a Italia, Francia, Alemania, España y Reino Unido, con unas notas finales dedicadas a los Estados Unidos.

2. Pandemia y teletrabajo en una escala internacional

Observemos unos datos. En cuanto al desarrollo general de la pandemia a nivel mundial, cabe recordar ante todo que, después de los picos iniciales de la primavera del 2020, reproducidos en 2021, ella experimentó un incremento también en 2022. En el marco europeo vemos casi en todas partes porcentajes

² OIT 2021, p. 1.

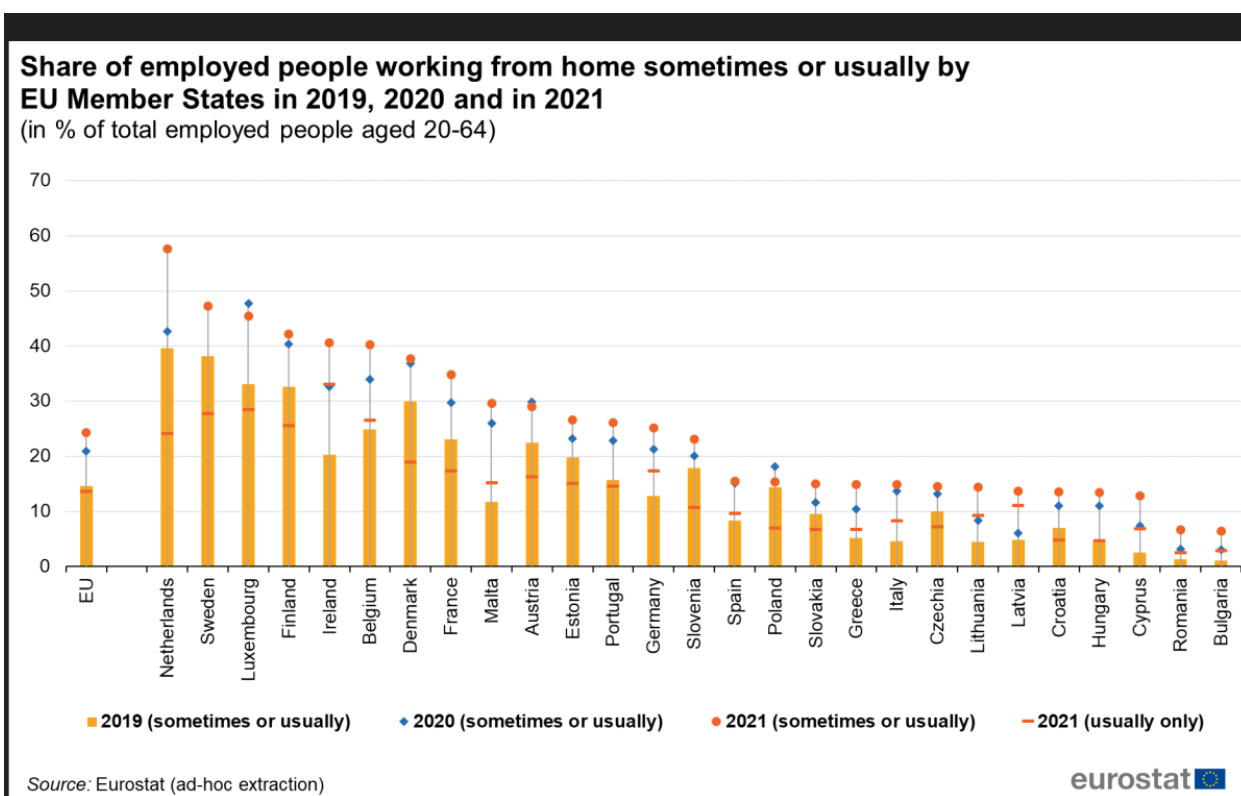
³ Véanse Antonucci 2021: 57, con referencias tanto a Mann 2012 como a Hardill y Green 2003. Véase también De Masi 2020.

bastante similares con respecto a la población residente, si bien con diferencias no minúsculas entre uno y otro país.

Al desarrollo general de la enfermedad correspondió un desarrollo parecido en los índices de trabajo a distancia, que conocieron un fuerte y simultáneo aumento también en países, como los Países Bajos, Dinamarca, Finlandia y Reino Unido, en los cuales esta modalidad de trabajo ya era bastante difusa.

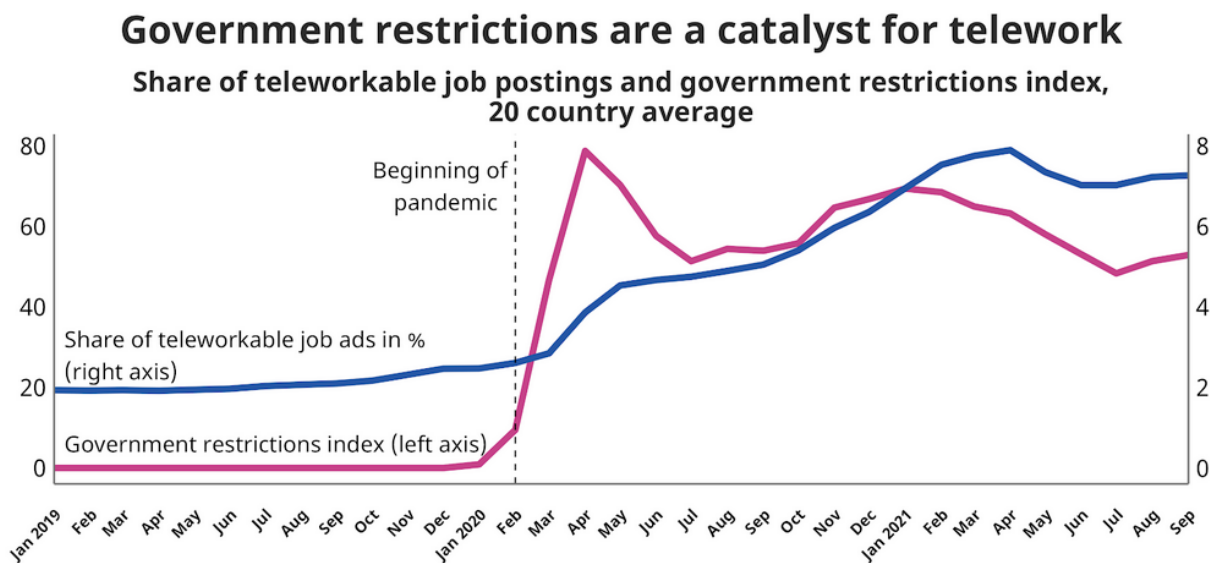
Dos gráficos⁴ revelan bien lo que ocurrió, poniendo en luz, respectivamente, la relación entre pandemia y teletrabajo, y la influencia que sobre tal relación tuvo especialmente el *lockdown* impuesto casi en todos los países europeos.

Gráfico 1.



⁴ Por falta de espacios, debo renunciar a los otros gráficos contenidos en la ponencia citada en la nota 1.

Gráfico 2



Source: Indeed, Oxford Covid-19 Government Response Tracker



Con brevedad, se puede anotar lo siguiente.

a. Hubo una correspondencia casi inmediata entre la aparición de la pandemia de Covid-19 y el aumento de los índices del teletrabajo.

b. Tal correspondencia no fue idéntica en todos los países. Por un lado, se aprecian incrementos considerables, tal vez superiores al 100% (véanse los ejemplos de Italia y de España, donde, en todo caso, el índice inicial del teletrabajo era muy bajo). Por otro lado, vemos países en los cuales el incremento fue bastante modesto cuando la pandemia empezó a desarrollarse, pero tuvo mayor fuerza en seguida (véanse los ejemplos de los Países Bajos y de Suecia). Estas diferencias pueden depender de distintas estrategias con respecto al *lockdown*: en Suecia, por ejemplo, la contención fue recomendada pero no impuesta, y allí el aumento del teletrabajo tuvo lugar no en 2020 sino en 2021, y en su forma no parcial sino total.

c. Son muy evidentes las diferencias entre Europa de Norte y Europa del Sur. En el Norte el teletrabajo ya gozaba de una base estable y bastante amplia, sobre la cual se consolidó. En el Sur, parece

una opción impuesta por las contingencias inesperadas -quizá el *lockdown*, más que el riesgo de infección- que no dejaban alternativas a las empresas.

3. Pandemia y teletrabajo en la escala nacional

Veamos ahora unos casos nacionales.

Italia

Si comparamos los años 2020 y 2021, se nota que, después de los incrementos del teletrabajo simultáneos a la pandemia y al *lockdown* impuesto por el gobierno, que caracterizaron sobre todos unos sectores económicos (comunicaciones, suministro de energía, gas y similares, educación, actividades científicas y técnicas, financia y seguros), el uso de tal modalidad de trabajo disminuyó, aunque mantuvo índices de un cierto tamaño en aquellos sectores. La tendencia a la disminución se confirmó en 2022, por ejemplo, en la Administración Pública y en las empresas de tamaño medio o pequeño, mientras que en las grandes empresas el teletrabajo alcanzó niveles interesantes, lo que hizo prever un crecimiento en 2023⁵. En estos ámbitos, pronto se observó que el teletrabajo estimula la innovación tecnológica y provoca efectos positivos sobre el bienestar de la fuerza trabajo, sin afectar la productividad⁶. Estos datos, aunque sean fragmentarios, permiten de mantener la hipótesis que en Italia el trabajo a distancia, tras ser incrementado por la pandemia, haya sido adoptado inicialmente como *extrema ratio* para hacer frente a la emergencia, pero tienda a estabilizarse al menos en las empresas grandes, quizá en el modelo *smart*, que supone un mayor grado de autonomía del trabajador y el uso de tecnologías más refinadas.

Francia

En este país, donde el *lockdown* obligatorio continuó también en 2022 (si bien sin homogeneidad en las distintas regiones), el *télétravail* tuvo un ritmo cíclico, con un fuerte incremento al inicio de la enfermedad, una modesta disminución en el verano de 2020 y un nuevo incremento en 2021, hasta

⁵ Los datos italianos provienen de distintas fuentes, especialmente el *Istituto Nazionale di Statistica* (ISTAT), la *Assolombarda* (Asociación de la empresas del Ciudad Metropolitana de Milán y de las provincias de Lodi, Monza y Brianza, y Pavia) y el *Osservatorio Smart Working* del Politécnico de Milán, que cada año publica datos actualizados sobre el asunto: de esta última fuente se ha traído, indirectamente, tanto la noticia que en 2022 el 91% de las grandes empresas recurrían al teletrabajo de una u otra manera, con un incremento de diez puntos respecto a 2021, como la previsión de crecimiento en 2023, consultado 20.11.2022.

⁶ Politecnico di Milano, 2021.

alcanzar cuotas un poco menos altas con respecto a las iniciales⁷. El incremento se confirmó en 2022, por lo que se dijo “qu’il s’agit d’une tendance de fond”⁸ (Broucaret 2022), que debería desarrollarse con ritmos crecientes en el futuro y que estaría en correlación, entre otros, tanto con la oportunidad ofrecida a las empresas de readaptar las prácticas gerenciales al teletrabajo como las aspiraciones de los trabajadores, cuya mayoría declararía que desea trabajar de manera “híbrida”, al valorar sobre todo la flexibilidad en la prestación del trabajo, la disminución del esfuerzo físico, una mejora del bienestar y de la salud, y también una mayor eficacia en el trabajo⁹.

Alemania

Alemania exhibe datos bastante parecidos a los franceses por lo que concierne, en particular, la oscilación de la curva del teletrabajo entre 2020 y 2021, año en cual el porcentaje de los trabajadores a distancia alcanzó el registrado al inicio de la pandemia¹⁰. Desagregando los datos por sectores de actividad, se observa ya en 2021 una concentración del trabajo a distancia (*Homeoffice Arbeiten*) en los servicios, la manufactura y la venta al por mayor. El *trend* se confirmó en 2022. Considerando todos los sectores, la tendencia, menos evidente de la francesa sino siempre positiva, permitió de destacar que “[d]er Corona-Schock hat das Sozialleben und die Arbeitswelt gleichermaßen erschüttert. Inwieweit diese Zäsur den entscheidenden Impuls für eine nachhaltige Transformation der traditionellen Arbeitsorganisation geliefert hat, wird jedoch noch zu verfolgen sein”¹¹. Este dato parece confirmado del aprecio y de la previsión de los trabajadores alemanes: uno de cada diez, se refiere, ya imagina que éste será el modelo de su propio trabajo en el futuro¹².

España

Ya observé que los datos del teletrabajo en España antes de la pandemia eran parecidos a los italianos (aunque algo más altos). Lo mismo ocurrió con la evolución del fenómeno después de febrero-marzo de

⁷Sélim Dahmani 2022. <https://blog.hubspot.fr/marketing/chiffres-teletravail>

⁸ Broucaret 2022.

⁹ *Op. cit.*

¹⁰ Alipour *et al.* 2021, p. 6.

¹¹ *Ibidem*, p. 6.

¹² Paulsen 2022.

2020, con respecto tanto a su incremento y a su decremento “fisiológico”, como a la tendencia hacia su estabilización, visible en el primer trimestre de 2022¹³.

Así se lee en el Informe 2022 de *Randstad Research* en España: “El teletrabajo ha experimentado un crecimiento histórico en el segundo trimestre de 2020 a consecuencia de la pandemia. Posteriormente se produjo una reducción del porcentaje de trabajadores que trabajaban desde su domicilio, para experimentar un ligero crecimiento posterior durante el primer trimestre de 2021. Este crecimiento podría deberse a un asentamiento del teletrabajo, pero podría también estar influido por la intensidad de la tercera ola del Covid-19. Por otra parte, los datos muestran también cierta tendencia hacia un modelo mixto o híbrido, que combina la presencialidad con el teletrabajo. Mas allá del reciente crecimiento del teletrabajo, existen incentivos estructurales para el mantenimiento y el auge del teletrabajo tras la pandemia, como la presencia de ahorros tanto para trabajadores como para empleadores”¹⁴.

Esta previsión parece ser confirmada por las ofertas de teletrabajo, desagregadas por sectores de actividad. Vemos porcentajes bastante altos no sólo en telecomunicaciones y servicios informáticos, sino también -aunque con menor evidencia- en otros campos, como los del comercio, de finanzas y seguros, de atención al cliente. *Infojobs* “registra el doble de vacantes de teletrabajo que en 2021 y multiplica por 10 las de hace dos años, confirmando así la consolidación de esta modalidad en el mercado laboral tras la pandemia”. Y añade: “Las zonas urbanas y las actividades relacionadas con el sector digital y las comunicaciones es donde más presencia ostenta el trabajo en remoto, siendo Comercial y ventas, Informática y telecomunicaciones y Atención al cliente, los sectores que más puestos de teletrabajo ofrecen”¹⁵.

Reino Unido

Crucemos ahora el Canal de la Mancha para “salir de la Unión Europea, aunque no de la Europa”, como los *Brexiters* siguieron diciendo después del referéndum de 2016.

¹³ *Equipos&Talento*, 2022.

¹⁴ *Randstad Research España, Informe Teletrabajo*, 2021, p. 86.

¹⁵ *Statista* 2020-22. Véanse reflexiones interesantes en Benavides y Peñaherrera 2022, tanto sobre la tendencia hacia una estabilización del uso del teletrabajo como sobre ventajas y desventajas que ello llevaría consigo.

El análisis de los datos sobre el *remote working*, o *working from home*, pone en luz una correspondencia con las tendencias registradas en otros países del continente europeo. Ante todos, se registra un fuerte incremento en 2020, que sigue un crecimiento anterior y gradual ya ocurrido durante años. Entre 2019 y 2020 el porcentaje de trabajadores “who work mainly from home” aumenta considerablemente y tal aumento sigue con un ritmo alto, hasta 50%, en 2021 y 2022¹⁶. No hay diferencias importantes entre Inglaterra, Escocia y Gales (Irlanda del Norte es una excepción), y la difusión del fenómeno es particularmente evidente en el área de Londres y del Sur-Este británico, donde en marzo de 2022 el índice general del *home working* estaba por encima del 35% del total de los empleados¹⁷. También es interesante la desagregación por grupos de edad, que exhibe tanto, por un lado, un fuerte incremento en los medianos como, por otro lado, la capacidad de adaptación de trabajadores ancianos¹⁸.

En general se nota en los últimos tiempos una tendencia hacia un leve decremento, que probablemente anticipa una reducida estabilización del teletrabajo¹⁹. Al respecto, hay que recordar no sólo que el Reino Unido ya registraba un alto porcentaje de *remote workers* antes de la pandemia, sino también que después de la salida de la Unión Europea el país sufrió (y está sufriendo) una notable desaceleración económica: dos factores opuestos que probablemente influyeron sobre el ritmo de crecimiento del fenómeno estudiado.

Estados Unidos

Una mirada al lado opuesto del Atlántico no es superflua, ya que demuestra tendencias bastante parecidas a las europeas.

Las fuentes consultadas revelan, ante todo, que antes de la pandemia de Covid-19 sólo el 6% de los trabajadores norteamericanos eran *fully remote*, mientras que el 75% nunca había experimentado este modelo de actividad. La pandemia originó un boom, ya que entre 2018 y 2021 los *remote workers* se cuadruplicaron hasta alcanzar el 26,7% del total, con cúspides del 35% entre las mujeres y del 38% de

¹⁶ Datos del ONS (*Office of National Statistics*) actualizados a Enero-Marzo de 2022.

¹⁷ Job description Library, “Amount of Remote Workers in the UK”, 2022, consultado 20/11/2022-23/2/2023.

¹⁸ ISER 2021.

¹⁹ V. el amplio reporte de Mutebi and Hobbs, 2022, realizado por el Parlamento del Reino Unido. Los datos más recientes parecen confirmar esta tendencia: *Percentage of adults that have worked from home or travelled to work at some point in the previous seven days in Great Britain* (Statista. March 2020 to February 2023), <https://www.statista.com/statistics/1207746/coronavirus-working-location-trends-britain/>, consultado 23/2/2023.

los graduados, frente al 17% de los no graduados. Los expertos prevén que el flujo seguiría aumentando, hasta más que el 36% total en 2025²⁰.

En el mes de diciembre de 2021, el CEO de Ladders, Marc Cenedella, decía que “remote work is here to stay” y añadía que los que buscan un trabajo con sueldo superior a 100.000 dólares se inclinan por el trabajo a distancia con porcentajes importantes²¹ y que las oportunidades crecerían muy rápidamente en pocos meses precisamente por el impacto de la pandemia sobre las relaciones laborales, de tal manera originando un cambio fundamental. Con sus palabras: “[...] the largest societal change in America since the end of World War II. [...] It’s a complete economic restructuring. It changes everything. Work consumes about half of our working hours. So when you change where you’re working and how you’re working, it impacts your entire life”²². Datos más recientes revelan que, a pesar de oscilaciones “fisiológicas”, la tendencia estaría confirmada.

4. Reflexiones hipotéticas

La previsión del CEO de Ladder, de acuerdo con la cual la difusión del teletrabajo llevaría consigo un cambio que hará época en las relaciones de trabajo quizá es extrema y tiene que ser examinada a medio y largo plazo. Sin embargo, es compartida por los que, en el tiempo de la digitalización avanzada y de la inteligencia artificial, han relanzado previsiones sobre la gradual liberación de los seres humanos de la esclavitud del trabajo²³. El sociólogo italiano Domenico De Masi, que desde hace mucho tiempo las está proponiendo (De Masi 2017) -quizá con un exceso de optimismo tecnófilo- las tematizó en su amplio volumen sobre el *smart working*, entendido como forma inteligente de teletrabajo (De Masi 2020), dando voz entre otros a un juslaboralista influyente como Umberto Romagnoli, quien describe el impacto potencial del trabajo a distancia sobre el derecho del trabajo del futuro (Ivi, pp. 453 ss.).

No quiero discutir estas previsiones en profundidad, pero no se puede negar que, aun si la difusión del teletrabajo se mantuviera a la altura de los niveles actuales, después de los decrementos seguidos a las primeras olas de la pandemia de Covid-19, o incluso disminuyera levemente, el fenómeno concerniría

²⁰ Flynn 2022.

²¹ Robinson 2022.

²² <https://www.theladders.com/press/25-of-all-professional-jobs-in-north-america-will-be-remote-by-end-of-next-year>, consultado 20/11/2022.

²³ Véase entre otros Rifkin 1995, 2014.

de toda manera cientos de millones de trabajadores en una escala internacional, con consecuencias decisivas en cuanto a la necesidad de reestructurar con urgencia al campo laboral e, al mismo tiempo, la vida social y también privada de los trabajadores.

Aquí por tanto haré un rapidísimo resumen de unos problemas con los cuales tendremos que enfrentarnos en los próximos años, sabiendo que hay visiones tanto optimistas como pesimistas sobre un cambio de tanta importancia²⁴.

a. El control del empleador sobre la prestación de trabajadoras y trabajadores, y sobre sus éxitos, control que incluye un poder direccional y disciplinario, deberá organizarse de manera distinta, al menos frente a la atenuación, si no falta total, de la presencia simultánea de los prestadores de trabajo en los mismos espacios y tiempos. Eso puede también conllevar una atenuación del control como tal, coherentemente con el mayor nivel de autonomía de quienes trabajan a distancia. No creo probable la hipótesis distópica de un Gran Hermano que desde una cámara disciplina un minuto tras otro el trabajo de sus empleadas y empleados.

b. Será inevitable reconsiderar en profundidad la organización de los tiempos de trabajo, teniendo en cuenta, por un lado, la mayor elasticidad de la prestación y por otro lado el derecho al descanso cotidiano y semanal.

c. También hará que disciplinar de manera distinta las ausencias por enfermedad, que hasta ahora suspenden la prestación de trabajo, en el sentido, por ejemplo, de una mayor dificultad de distinguir entre salud y enfermedad, cuya frontera no es rígida como las leyes prevén.

d. El tratamiento jurídico-económico de trabajadoras y trabajadores deberá ser reestructurado, en conformidad con la elasticidad de las tareas y las modalidades de la prestación.

e. Tendrá lugar una inevitable necesidad de organizar el trabajo en los espacios de la propia casa, siempre más estrechos también en los países más desarrollados.

²⁴ En la literatura reciente sobre el teletrabajo y sus efectos señalo Taskin *et al.* 2022, fruto de investigaciones coordinadas en la Universidad Católica de Lovaina, trabajo en el cual también confluyen observaciones de uno de los autores, Michel Ajzen, ya autor de una notable tesis de doctorado sobre el tema (Ajzen 2020).

f. Cabrá inventar remedios para hacer frente al aislamiento de trabajadoras y trabajadores, que perderán las ventajas de los contactos *face-to-face*, horizontales y verticales, con sus colegas.

g. La desaparición de la alternativa casa/trabajo, que permite a las personas de “evadir” cíclicamente de la una y del otro, puede tener consecuencias psicológicas relevantes: entre ellas, por ejemplo, provocar crisis de parejas exasperadas por la convivencia forzada, sin límites.

h. No menos importante, a nivel general, se agravará la crisis de la organización sindical, ya evidente en las últimas décadas en los países más desarrollados y en los sectores que ya utilizan el teletrabajo.

i. También a nivel general, se puede avanzar la hipótesis, que propone De Masi²⁵ y que, sin embargo, ya encontramos tal vez en los expertos de derecho del trabajo más “abiertos” a la necesidad de repensar incluso los conceptos jurídicos más cristalizados²⁶, según la cual habrá que repensar la propia distinción tradicional entre trabajo dependiente y trabajo independiente, que se basa en la disociación artificial entre dependencia jurídica y dependencia económica, haciendo caso omiso a la condición de subordinación y explotación de multitudes de trabajadoras y trabajadores “independientes”. La difusión del teletrabajo podría llevar a convergencia, al menos parcial, las dos categorías.

Bien que a la institucionalización de una praxis social deba corresponder una paralela institucionalización al nivel de la normativa jurídica, hasta ahora la conciencia de que hay estos problemas, ya difusa a varios niveles, no ha estimulado reformas importantes al nivel de las legislaciones. Naturalmente la jurisprudencia, que no puede evitar de hacer frente a casos concretos, tal vez produce cambios mediante la interpretación, pero es sabido que eso puede integrar, pero no cambiar panoramas que tienden a resistir a las novedades.

²⁵ De Masi 2020, p. 456.

²⁶ Véase entre otros Freedland y Kountouris 2011.

5. Bibliografía

- Ajzen, Michel, (2020). *Quand le “nouveau” monde du travail naturalise la flexibilité: une analyse conventionnaliste des usages du télétravail*. Thèse de doctorat, Université Catholique de Louvain. https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A229958/datastream/PDF_01/view
- Alipour, Jean-Victor, Oliver Falck, Robert Follmer, Reiner Gilberg, & Beatrice Nolte, (2021). *Home Office in Verlauf der Corona-Pandemie*. Bonn: INFAS.
- Antonucci, Maria Cristina, (2021). *Definizioni di smart working ai fini del Rapporto GETA*. In Sveva Avveduto (a cura di), *Il mondo nuovo: la ricerca nell'anno della pandemia*. Roma: CNR Edizioni: 57-59.
- Benavides, Fernando, y Michael Peñaherrera, (2022). “Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19”. *Archivo de prevención de riesgos laborales*, 25, 2, abril-junio, <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Broucuret, Fabienne, (2022). Les chiffres du télétravail en France en 2022. *My Happy Job by Moodwork*, 28 février.
- Dahmani, Sélim, (2022). “Rétrospective 2021: Les chiffres du télétravail en France”. *Hubspot France*. <https://blog.hubspot.fr/marketing/chiffres-teletravail>. Consultado 20/11/2022 - 22/2/2023.
- De Masi, Domenico, (2017). *Lavorare gratis, lavorare tutti. Perché il futuro è dei disoccupati*. Milano. Rizzoli.
- De Masi, Domenico, (2020). *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*. Venezia: Marsilio.
- De Rita, Giuseppe, (2021). “Tra sei mesi sapremo se lo smart working diventerà la normalità”. Entrevista a Maria Berlinguer. *La Stampa*, 31 diciembre.
- “El teletrabajo registra cifras récord en España”. *Equipos&Talento*, 26.5.2022, consultado 20.11.2022.
- Flynn, Jack, (2022). 25 Trending Remote Work Statistics: Facts, Trends, And Projections. By Jack Flynn Oct. 16, 2022, consultado 9.11.2022.
- Freedland, Mark, & Nicola Kountouris (2011). *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Hardill, Irene, & Anne E. Green, (2003). Remote working – Altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology. Work and Employment* 18/3, 212-222. DOI [10.1111/1468-005X.00122](https://doi.org/10.1111/1468-005X.00122)
- Infojobs, 2022, 26 de Mayo. “El teletrabajo registra cifras récord en España”.
- Judes, Alexandre, Cyrille Schwellnus, Gabriele Ciminelli, Michael Koelle, Pawel Adrjan, & Tara Sinclair (2021), Will Remote Work Persist after the Pandemic? *Hiring Lab*, December 16.
- Ladders, 2021. “25% of all professional jobs in North America will be remote by end of next year”. December 7, 2021, *Ladders*, consultado 20.11.2022.
- Mann, Steve, (2012). Through the glass, lightly. *IEEE Technology and Society Magazine*, 31/3,10-14. DOI:[10.1109/MTS.2012.2216592](https://doi.org/10.1109/MTS.2012.2216592)
- Moss, Rob, (2022), 12 de Julio. Homeworking in the UK more than doubles. *Personnel Today*, by Rob Moss, consultado 20/11/2022.
- Mutebi, Natasha, and Abi Hobbes, (2022) (17 October). *The impact of remote and hybrid work on Workers and organisations*, UK Parliament.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella. Guía práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf, consultado 16/2/2023.
- Paulsen, Nina, (2022). Presseinformation. “New Work: Die Hälfte der Deutschen arbeitet im Homeoffice”. *Bitkom*, 31 marzo.
- Politecnico di Milano, Osservatorio Smart Working, 2021. *Rivoluzione smart working: un futuro da costruire adesso*. Novembre.
- Rifkin, Jeremy, (1995). *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. Putnam Publishing Books. Putnam Publ. Books: New York.
- Rifkin, Jeremy, (2014). *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. Palgrave Macmillan: Basingstoke-New York.

Robinson, Bryan, (2022). Remote Work Is Here to Stay and Will Increase into 2023, Experts Say, *Forbes*, 1 February, 2022
Bryan Robinson, Ph.D. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/01/remote-work-is-here-to-stay-and-will-increase>
Sherrington, Anna, (2022). *2 Years of COVID-19 on GOV.UK* Anna Sherrington – Lead Delivery Manager for GOV.UK, Government Digital Service, Posted on: 25 July 2022.

Statista, (2022-22). *Remote Work in the UK*.

Taskin, Laurent, Stéphanie Coster, Michel Ajzen, et Laurianne Terlinden, (2022). *Territorialité, relation managériale et équilibre vie privée-vie professionnelle en contexte de télétravail intensif : une approche longitudinale* (Workvid-19). Université Catholique de Louvain.

Available at: <http://hdl.handle.net/2078.1/268505> [Downloaded 2023/02/23 at 11:20:00]
<https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:268505>