



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Derecho y Administración y
Dirección de Empresas**

**La realidad del teletrabajo:
Auge, impacto social e
influencia**

Presentado
por:

Carlos León López-Romero

Tutelado por:

Isabel Prieto Pastor

RESUMEN:

La evolución que ha experimentado la sociedad, el avance de las tecnologías y la mayor utilización de las TIC, unidas a la llegada de la pandemia del coronavirus, han hecho que el teletrabajo sea uno de los principales métodos de organización empresarial de la actualidad. En el presente trabajo, hablaremos de su desarrollo, normativa, evolución e impacto social, centrándonos principalmente en la influencia que este tiene en la población española, tanto de manera positiva como negativa, analizando la realidad de un método que ha llegado para quedarse y cambiar el modelo de gestión del trabajo tradicional, penetrando en el mercado de trabajo y favoreciendo el empleo de cualquier persona sin importar la localización o la dificultad de desplazamiento; y la externalización de las actividades de la empresa. Por todo ello, es importante conocer los cambios y expectativas que nos ofrece esta modalidad de trabajo.

Palabras clave: TIC; teletrabajo; organización empresarial; impacto social.

ABSTRACT:

The evolution that society has undergone, the advancement of technologies, and the increased use of ICT, combined with the arrival of the coronavirus pandemic, have made telecommuting one of the main methods of organizational management today. In this paper, we will discuss its development, regulations, evolution, and social impact, focusing mainly on the influence it has on the Spanish population, both positively and negatively, analyzing the reality of a method that has come to stay and change the traditional work management model, penetrating the job market and promoting employment for anyone regardless of location or commuting difficulties, as well as the outsourcing of company activities. Therefore, it is important to understand the changes and expectations that this work modality offers us.

Keywords: ICT; telecommuting; organizational management; social impact.

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. EL TELETRABAJO.....	9
2.1. Concepto.....	9
2.2. Tipos de teletrabajo.....	11
2.2.1. Trabajo en domicilio.....	11
2.2.2. Trabajo en telecentro.....	11
2.2.3. Trabajo móvil.....	12
2.2.4. Sistemas híbridos.....	13
2.3. Breve historia del teletrabajo.....	13
3. MARCO REGULATORIO DEL TELETRABAJO.....	14
3.1. Regulación pre-covid.....	14
3.2. Ley de trabajo a distancia.....	17
3.3. Regulación comunitaria.....	19
3.4. Teletrabajo en el convenio colectivo.....	20
4. FACILITADORES Y LIMITADORES DEL TELETRABAJO.....	22
5. PRINCIPALES CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....	24
5.1. Ventajas y desventajas desde el punto de vista de la empresa.....	24
5.1.1. El papel de la dirección de RRHH.....	26
5.1.2. La transformación digital.....	27
5.2. Ventajas y desventajas desde el punto de vista del trabajador.....	29
5.2.1. La conciliación laboral y familiar: Introducción a la perspectiva de género.....	30
5.2.2. Salvar la distancia al trabajo: Liderazgo en remoto.....	32
5.3. Ventajas y desventajas desde el punto de vista de la sociedad.....	33
6. EVOLUCIÓN EN ESPAÑA DESDE LA IRRUPCIÓN DEL COVID-19.....	34
7. TRABAJO DE CAMPO: ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCION DEL CIUDADANO MEDIO HACIA EL TELETRABAJO Y SU INCLINACIÓN POR ESTE O POR EL TRABAJO PRESENCIAL.....	39
8. CONCLUSIÓN.....	49
9. BIBLIOGRAFÍA.....	52

ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS, FIGURAS Y GRÁFICOS:

GRÁFICO 1: Evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España	35
GRÁFICO 2: Evolución de los ocupados que teletrabajan en España	35
GRÁFICO 3: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad.....	36
GRÁFICO 4: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en cada CCAA.....	37
GRÁFICO 5: Porcentaje y número de ocupados que teletrabajan por trimestres desde 2020	38
GRÁFICOS 6 Y 7: Sexo y edad del encuestado	40
GRÁFICOS 8, 9 Y 10: Sobre la situación laboral del encuestado, si su puesto permite el teletrabajo y si alguna vez ha teletrabajado.....	41
GRÁFICO 11: Preferencia del encuestado a la hora de trabajar	41
GRÁFICO 12: Porcentaje de tiempo que le gustaría teletrabajar al encuestado	42
GRÁFICOS 13 Y 14: Opciones que le atraerían y que le molestarían de teletrabajar al encuestado.....	43
GRÁFICOS ESCALA DE LIKERT:.....	43
1ª “Gracias al teletrabajo, los trabajadores incrementan la productividad.”	43
2ª “El teletrabajo supone una reducción de costes para las empresas.”	43
3ª “El teletrabajo permite un mayor y mejor acercamiento al cliente.”	44
4ª “El teletrabajo dificulta el trabajo en equipo.”	44
5ª “Teletrabajar genera en los empleados sensación de aislamiento y pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa.”	44
6ª “El teletrabajo reduce los conflictos interpersonales.”	45
7ª “El teletrabajo reduce el estrés.”	45
8ª “El teletrabajo aporta calidad de vida, autonomía y comodidad.”	45
9ª “El teletrabajo aumenta las oportunidades laborales.”	45
10ª “Teletrabajar realmente supone trabajar más horas que acudiendo a la oficina.”	46
11ª “El teletrabajo reduce las oportunidades de promocionar.”	46
12ª “Teletrabajar ayuda a conciliar la vida laboral y familiar.”	46
13ª “Ofrecer la posibilidad de teletrabajar aumenta los roles de género (y por tanto aumenta la discriminación de la mujer)”	47
14ª “El teletrabajo ayuda a mejorar y preservar el medio ambiente”	47
15ª “El teletrabajo aumenta las diferencias sociales”	47
16ª “Disponer de la posibilidad de teletrabajar es un privilegio.”	48
17ª “Teletrabajar siempre es mejor opción que trabajar presencialmente.”	48

1. INTRODUCCIÓN

Tras la pandemia COVID 19, en la que el teletrabajo apareció como la solución para mantener la actividad de muchas empresas sin comprometer la salud de los trabajadores, frente a otras medidas como el ERTE o el despido, dicha modalidad de empleo ha llegado para quedarse como método habitual, ofreciendo una mayor flexibilidad y autonomía en la organización, mejorando la eficiencia y la productividad.

Sin embargo, el teletrabajo es para muchos desconocido más allá de una idea general y es por esto por lo que este Trabajo de Fin de Grado se centrará en explicar el concepto, analizar su evolución, delimitar sus distintos tipos, dar a conocer las ventajas y riesgos que supone, colocarlo en un contexto legal y real y en estudiar la percepción de la población, permitiendo esto sacar unas conclusiones sobre su auge, el impacto general que ha ocasionado tras su aparición y la influencia que tiene en el mundo laboral, especialmente en el ámbito de los RRHH, haciendo hincapié en algunas de sus implicaciones, como la transformación digital, desde el punto de vista de la empresa, o la conciliación familiar, desde el punto de vista del trabajador.

La metodología utilizada para la realización de este trabajo ha consistido en la utilización de artículos de revistas y periódicos, páginas web, datos de organismos oficiales, legislación aplicable al caso, monografías, libros, etc. y en la obtención de datos de fuentes primarias a través de la utilización de encuestas y entrevistas.

En cuanto a la estructura a seguir, en primer lugar, haremos referencia al teletrabajo como concepto y diferenciaremos entre los tipos de teletrabajo existentes. A continuación, analizaremos el marco legal aplicable al teletrabajo, sin olvidarnos, por tanto, de la otra parte de la doble titulación. En tercer lugar, veremos los facilitadores y las consecuencias del teletrabajo, echando un vistazo a las ventajas y a las desventajas que supone desde diferentes puntos de vista y haciendo hincapié en la dirección de los RRHH. Haremos mención también a su evolución desde el Covid 19, planteando posteriormente futuros retos para dicha modalidad de empleo, dando importancia al *smartworking*, la igualdad entre géneros y los beneficios para la conciliación familiar, entre otros. Por último,

realizaremos un trabajo de campo práctico a través de la realización de una encuesta para observar la percepción general de la población sobre el teletrabajo, que nos permita tener una visión más específica y profesional de esta modalidad, y sacar una serie de conclusiones propias acerca del análisis realizado en este TFG.

2. EL TELETRABAJO

2.1. Concepto

Como podemos ver en el trabajo desarrollado por García Palomino (2007), etimológicamente, el teletrabajo como término está formado por el prefijo griego *tele*, que significa distancia o lejanía, haciendo referencia a las telecomunicaciones; y el sustantivo masculino trabajo, que es la acción o actividad de trabajar. De este concepto podemos encontrar muy diversas definiciones, algunas de las cuáles mencionamos a continuación, comenzando por la de la RAE, que define el teletrabajo como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

Si buscamos en la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), el teletrabajo es “la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hacen posible esta separación facilitando la comunicación”.

Dicha distancia hizo que el teletrabajo fuera la opción ideal para situaciones como el Covid-19, en las que se debía evitar el contacto físico. También para evitar problemas de desplazamiento, aglomeraciones y problemas de movilidad. Por su parte, Jack Nilles (1934), conocido como el creador del teletrabajo, definió este como “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

La Unión Europea lo definió como “una forma de organización y/o desarrollo del trabajo que se vale de las tecnologías en el ámbito de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual la actividad elaborativa, que puede ser desarrollada en el local de la empresa, viene a ser desarrollada fuera de los locales de la misma”, por medio de un Acuerdo Marco¹ para su regulación.

El Estatuto de los Trabajadores² lo define en su Art. 13 como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

El RDL 28/2020 del 22 de septiembre³ distingue en su Art. 2 entre dos modalidades, trabajo a distancia y teletrabajo. La primera de ellas sería “una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por éste) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” y el teletrabajo “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Por tanto, podríamos definir el teletrabajo como la forma de organizar el trabajo:

- Fuera del lugar normal de trabajo, sin estar el trabajador vinculado físicamente en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones.
- Que implica el uso y soporte de las TIC.
- Que se organiza de manera diferente con respecto a los métodos con los que tradicionalmente el trabajador interactúa con la empresa y en su puesto.
- Que puede ser desarrollado desde cualquier lugar y en cualquier momento.

En conclusión, se trata de una forma flexible de realización y organización del trabajo por medio del uso de dispositivos informativos y telemáticos, fuera del centro de trabajo habitual.

¹ Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, 2005.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ Actualmente derogado por la Ley 10/2021, de 9 de julio.

2.2. Tipos de teletrabajo

Dentro del teletrabajo existen distintos tipos, y es importante para las empresas saber cuál es el que se adapta mejor a su modelo de producción. Al hablar de tipos nos referimos realmente a modalidades, es decir, las maneras de trabajar a distancia.

De entre todos los tipos de teletrabajo, todo el mundo conoce la opción del trabajo en el domicilio. Esta es la modalidad principal, la cual se vieron obligadas a utilizar muchas empresas durante el Covid-19. Progresivamente, con el regreso a la normalidad, hemos ido viendo como muchos trabajadores siguen trabajando desde casa, otros han vuelto a la oficina o se han establecido nuevos modelos que se han adaptado a las distintas necesidades.

Los principales tipos de teletrabajo son tres: el trabajo a domicilio, el trabajo en telecentro y el trabajo móvil. A continuación, analizaremos más específicamente cada una de las modalidades, apoyándonos en gran parte en el trabajo desarrollado por Suñé Llinás (1998).

2.2.1. Trabajo en domicilio

Este es, como ya hemos dicho, el principal tipo de teletrabajo. Todos lo conocemos, ya que muchas personas se vieron obligadas a desempeñarlo a causa de la pandemia. Consiste en ejercer la actividad profesional desde la propia vivienda. Esto resulta cómodo para el trabajador, no presenta los posibles problemas de desplazamiento y facilita la organización del tiempo, por lo que la empresa ahorra costes.

Configura la modalidad con mayor potencial de crecimiento, y normalmente se realiza a través del uso de las TIC.

Los posibles inconvenientes son que la vida personal del empleado puede estorbar la rutina, que el soporte y las herramientas dependen normalmente del empleado y que la empresa puede tener una sensación de falta de control.

2.2.2. Trabajo en telecentro

Este consiste en un pacto entre la empresa y el trabajador en el que la empresa pone a disposición del trabajador un espacio para llevar a cabo su actividad. Este tipo de teletrabajo puede ser en remoto o presencial, dependiendo de la cantidad de gente que trabaje en ese espacio y de la actividad a desarrollar. En definitiva, se lleva a cabo en un espacio propuesto por la empresa, donde el trabajador desempeña sus tareas.

Normalmente, los telecentros son emplazamientos de alquiler temporal que cuentan con equipos informáticos y de telecomunicación apropiados para desempeñar el trabajo.

Esta modalidad consigue una gran optimización del espacio ya que, con la organización adecuada, una misma oficina puede ser utilizada por empresas distintas a lo largo del día.

2.2.3. Trabajo móvil

El trabajo móvil o *workshifting* es aquel que ofrece la posibilidad de alternar el lugar de trabajo. Christian Pastrana (2022) lo define como aquel modelo que surge de la adaptación de las empresas al teletrabajo, ofreciendo al trabajador la elección del lugar y el dispositivo desde el que desempeñar su trabajo. Este hace posible acceder a los datos de la empresa desde diversas ubicaciones. Así, la empresa reduce costes y aporta una gran flexibilidad a sus trabajadores.

Cabe destacar que “según datos publicados por la plataforma de teletrabajo Citrix, un 93% de las organizaciones a nivel global han implementado alguna política de *workshifting*”. Esto es debido a que supone grandes mejoras tanto para las compañías como para los trabajadores.

Algunas de las ventajas más significativas son una mayor productividad, al poder planificar mejor su jornada y marcarse sus propios objetivos; reducción de costes, la conciliación de la vida laboral y personal, facilita las fusiones y adquisiciones y el reclutamiento de los mejores, sin importar las limitaciones geográficas, entre otras.

2.2.4. Sistemas híbridos

Los sistemas híbridos son aquellos que consisten en combinar el trabajo presencial tradicional y el trabajo en remoto, con la ayuda de las TIC. Los empleados que trabajan de este modo acuden al lugar de trabajo presencialmente algunos días de la semana y teletrabajan los restantes. Algunas empresas estipulan los días en los que los trabajadores deben acudir a la oficina y otras ofrecen a los trabajadores flexibilidad a la hora de escoger cuándo acudir a la oficina y cuando teletrabajar, en función de sus preferencias y su disponibilidad.

Este modelo se basa en el uso de la tecnología, la complementación de modalidades laborales distintas (como indica el término “híbrido”), la flexibilidad, la inclusividad y una gestión específica por parte de la empresa, donde toma un papel importante el equipo de Recursos Humanos.

2.3. Breve historia del teletrabajo

En 1973, el físico estadounidense Jack Nilles empleó por primera vez el término teletrabajo. Con el objetivo de disminuir el consumo de combustible a causa de los traslados del hogar al trabajo, este propuso “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”⁴. El problema para ello entonces era que la tecnología necesaria aún no estaba disponible o extendida, como en el caso de Internet, que no apareció tal y como lo conocemos hasta 1990; o de la comercialización de ordenadores personales, que no comenzó su expansión hasta los años 80. Gracias a la evolución tecnológica, con la expansión de internet y de los ordenadores personales el teletrabajo apareció como una idea factible y los Estados Unidos y sus empresas comenzaron a promoverlo y utilizarlo. Por ejemplo, en el estado de San Francisco, en los años 90 se realizaban exenciones fiscales a aquellas empresas donde el 25% de sus trabajadores trabajaran remotamente.

⁴ Concepto de “*telecommuting*”.

En cambio, en España el teletrabajo no tuvo éxito tan pronto. No fue hasta 2007, cuando se pusieron en marcha iniciativas como el Plan Concilia, integrando normativas legales y políticas que regularan la jornada laboral y la flexibilidad horaria, favoreciendo la conciliación laboral, personal y familiar a través del teletrabajo.

Con la llegada del Covid-19 y el confinamiento, muchos trabajadores tuvieron que continuar sus labores diarias fuera desde sus domicilios, por lo que las empresas tuvieron que impulsar el desarrollo tecnológico de sus equipos y modelos para que sus empleados desempeñaran el trabajo desde sus casas.

A causa de esto, la historia del teletrabajo cambió y este pasó a ser la única manera de continuar el día a día de las empresas, que cumplieron herramientas y plataformas facilitadoras de esta modalidad de trabajo, e invirtieron en ciberseguridad y en tecnología.

Así, el teletrabajo se popularizó y llegó con fuerza para quedarse. La sociedad y las empresas empezaron a verlo como un medio para la consecución de una mayor eficiencia laboral, dejando de lado el presencialismo y apostando por sistemas más flexibles donde los trabajadores pudieran compaginar y conciliar vida laboral y personal.

Para el caso de España, el teletrabajo y los sistemas híbridos que combinan trabajo en la oficina y teletrabajo siguen creciendo, a la par que las políticas y las iniciativas en fomento del trabajo flexible. La situación que hemos tenido que vivir ha servido para demostrar que la productividad aumenta en muchos casos por trabajar desde casa y que el teletrabajo ofrece a los trabajadores y a las empresas claras ventajas.

3. MARCO REGULATORIO DEL TELETRABAJO

3.1. Regulación pre-covid

En 2020, como ya hemos hablado, llegó el confinamiento, el cual impulsó el teletrabajo, modalidad de trabajo poco desarrollada antes del Covid-19. Para

ponernos en contexto, cabe mencionar que en 2019 sólo un 4,8%⁵ de los trabajadores ejercían su trabajo a distancia. Esto se debía a la falta de regulación, a la falta de inversión y de formación de los trabajadores en herramientas tecnológicas y a la falta de flexibilidad horaria.

En este apartado prestaremos atención a la ausencia de regulación del teletrabajo previa al coronavirus.

Hasta el 2021 el teletrabajo estaba amparado por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, carente de muchos factores y explicaciones necesarios en el momento de la aparición de la pandemia. Dicha modalidad de trabajo venía pidiendo, desde hacía mucho tiempo, una regulación específica, acentuándose esta necesidad con el aumento del teletrabajo. Aspectos como el pago de los recursos tecnológicos, la gestión de las horas extra, el horario o el suministro de los materiales informáticos no se recogían en aquel Real Decreto, provocando que los trabajadores tuvieran que pagar la luz e internet, utilizar sus ordenadores o prolongar la jornada laboral, sin ningún tipo de beneficio o aumento; o incluso sufrir un ERTE.

Históricamente, en España, el ET ha venido regulando en su Art. 13 el trabajo a domicilio, tratándose, según Mella Méndez (2016), de una modalidad en la que ha tenido en el pasado cabida cierta descentralización del sistema productivo de empresas manufactureras que realmente no tenían mucho que ver con el teletrabajo, limitándose por tanto a ciertos colectivos como las mujeres con responsabilidades domésticas.

A raíz del AMET⁶, suscrito en 2002 por diversas instituciones europeas, el ANC⁷ 2003 señala el compromiso de los agentes sociales firmantes de promover la adaptación del AMET a la realidad española, impulsando un mayor y adecuado uso del teletrabajo. Los AMET posteriores se encargan de recoger los principios básicos para la inserción del teletrabajo, como su carácter voluntario, la igualdad de derechos respecto a los trabajadores y la adecuación de un ordenamiento que regule aspectos como privacidad, prevención de riesgos laborales, formación del personal, etc.

⁵ Según datos del INE.

⁶ Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo.

⁷ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

Pero en la práctica, la mayoría de los convenios se limitaron a acordar el traslado del contenido del AMET, hasta 2004, cuando el XIV Convenio colectivo general de la industria química elabora una extensa regulación del teletrabajo, definiéndolo y recogiendo su voluntariedad, reversibilidad, transparencia e igualdad de derechos, entre otros de sus requisitos.

En 2012, la delicada situación económica a causa de la crisis puso de manifiesto la necesidad del replanteamiento del modelo laboral español, aprobándose la reforma laboral en forma de RDL, concretamente el ya mencionado RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, refrendado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tenía el objetivo de impulsar nuevas maneras de desarrollo de la actividad laboral, dando cabida al teletrabajo como “particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”, modificando la ordenación del trabajo a domicilio tradicional, acogiendo el trabajo a distancia, con base en el uso de las nuevas tecnologías.

Desaparece por tanto el trabajo a domicilio, sustituido por el concepto de trabajo a distancia, pero manteniéndose una regulación prácticamente idéntica, suprimiendo la palabra contrato y la exigencia de que la actividad se lleve a cabo sin que el empresario vigile. Además, se establece que, aunque la mayor parte del trabajo debe llevarse a cabo en el domicilio, se debe alternar con cierta presencia en el centro de trabajo de la empresa. A mayores, se incide en el gozo de los mismos derechos que los trabajadores presenciales.

Como vemos, respecto al teletrabajo, esta reforma se limitó a cambiar el término y ciertos puntos de la redacción, siendo muy criticada por la doctrina científica. Dicha crítica se basaba en que los términos no son equivalentes, no sólo por la presencia de las nuevas tecnologías, sino porque se trata de dos sistemas de organización diferenciados, donde ni todos los teletrabajadores son trabajadores a domicilio, ni todos los trabajadores a domicilio son teletrabajadores. Por tanto, en aquel entonces, sólo un precepto del ET regulaba jurídicamente el trabajo a distancia en el ordenamiento español, limitándose a la exigencia de la forma

escrita en el acuerdo en que se establezca el trabajo a distancia y a la equiparación de derechos con el resto de los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, si bien la previsión normativa no era la más adecuada, teniendo que acudir a la negociación colectiva y al pacto individual para ver las condiciones del trabajo a distancia, éste se ha alejado de la concepción clásica del trabajo a domicilio, definiendo un trabajo flexible, remoto y llevado a cabo a través de las TIC, que permiten una mayor flexibilidad temporal, la racionalización de horarios, mejores condiciones para la conciliación, reducción de costes para las empresas, mayor productividad, atracción del talento sin barreras geográficas, inserción laboral y reducción del absentismo, entre otras ventajas. Pero, como todo, también supone algunos posibles inconvenientes que requieren de una previsión normativa que en la práctica asumían tímidas negociaciones colectivas, a falta de una regulación específica y necesaria.

En materia de conciliación familiar, laboral y personal, las posibilidades que el teletrabajo ofrece han sido reconocidas tanto por la negociación colectiva como por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, anticipándose a la Directiva 2019/1158 del Consejo, de 20 de junio de 2019.

En conclusión, previamente al confinamiento, la falta de regulación era evidente, ya que la reforma de 2012 era insuficiente y no ayudó a la promoción del trabajo a distancia, siendo desde 2017 cuando se generó un aumento provocado por la mayor utilización de las TIC en las RRLL, alcanzando un 4,8% de máximo en el 2019, que distaba mucho de la cifra de la UE (9,9%), dejando latente la ausencia de una normativa específica y eficaz para afrontar el crecimiento masivo y necesario del teletrabajo provocado por el Covid-19. Será en 2021 cuando llega la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que trataremos en el siguiente apartado y que derogó el Real Decreto anterior (de septiembre de 2020 y dictado de manera urgente a causa del Covid-19), introduciendo pocos cambios con respecto a éste, habiendo hasta entonces cierto vacío normativo en la materia.

3.2. Ley de trabajo a distancia

Como venimos desarrollando, la publicación de la Ley 10/2021⁸ surge como respuesta a la instauración de modelos de trabajo no presenciales de forma masiva a causa de la pandemia, generando la necesidad de una regulación específica. La conocida como Ley del Teletrabajo, entendido como el trabajo a distancia que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, define de mejor manera una modalidad de trabajo que ha llegado para quedarse.

Esta legislación buscaba regular mejor esta forma de trabajo, con una visión de la relación laboral relacionada con tendencias como el *employer branding* o el *smartworking*, estableciendo sus límites y desplegando la totalidad de sus posibilidades. Por ello, comienza con la definición y la diferenciación entre trabajo a distancia y teletrabajo, marcando además la regularidad del trabajo a distancia: para que el trabajo sea considerado trabajo a distancia o teletrabajo deberá realizarse al menos un 30% en esta modalidad, tomando un período de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente. Además, los trabajadores <18 años con contrato de prácticas o de formación podrán teletrabajar siempre y cuando al menos el 50% de la jornada sea presencial. Estos estaban excluidos anteriormente.

Una vez definidos los términos y delimitado su alcance, dicha normativa se sustenta en una serie de puntos clave que trataremos a continuación.

En primer lugar, el trabajo a distancia será una modalidad voluntaria, tanto para la empresa como para los trabajadores, sin la posibilidad de obligar a pasar a esta modalidad, aunque una de las partes quiera. Si ambas partes lo desean, será necesaria la existencia de un acuerdo previo firmado entre ellas, realizado por escrito en el propio contrato o en un anexo. Asimismo, todos los cambios relativos a las condiciones de prestación de servicios a distancia deberán recogerse tras el acuerdo. Además, la empresa deberá entregar una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia al representante legal de los trabajadores en los 10 días siguientes y una copia básica del acuerdo firmado a la oficina de empleo.

El acuerdo de trabajo a distancia o acuerdo de teletrabajo deberá incluir, en virtud del Art. 7 de esta ley, ciertos puntos obligatorios como el horario, el porcentaje

⁸ Procedente del Real Decreto-Ley 28,2020, de 22 de septiembre.

de trabajo presencial y a distancia, los gastos y su forma de compensación, los medios y equipos necesarios, el lugar de trabajo, la duración del acuerdo, los medios de control, etc. Acudiendo a su Art. 12, vemos que los teletrabajadores tienen derecho a que la empresa le facilite los medios y sufrague los gastos y las dificultades técnicas que impliquen el hecho de teletrabajar. Dichos gastos incluyen “la parte proporcional de los gastos de uso y consumo en que incurriera la persona trabajadora o de cualquier otro que pudiera tener como consecuencia del trabajo”, llamando al convenio colectivo para establecer mecanismos de compensación.

Por último, para definir esta ley, enumeraré una serie de derechos que deben asegurarse a los trabajadores a distancia o teletrabajadores, como son el derecho a la formación, a la promoción profesional, al proporcionamiento de los medios necesarios, a la compensación de gastos, a un horario flexible, a la prevención de riesgos laborales, a la intimidad y a la protección de datos; y a la desconexión digital, así como a los derechos de naturaleza colectiva que poseen los trabajadores tradicionales, entre otros. El incumplimiento de esta ley conllevará ciertas sanciones para el empleador, por lo que constituye una garantía para los teletrabajadores y sus derechos.

3.3. Regulación comunitaria

Actualmente, el teletrabajo carece de una regulación específica a nivel de la Unión Europea. Ciertas Directivas como la mencionada 2019/1158 o la 2019/1152 abordaron de manera indirecta algunos desafíos asociados a la protección de los teletrabajadores, pero este no está regulado como tal a través de mecanismos legales.

Con posterioridad a 2019, se aprobó una iniciativa legislativa del Parlamento Europeo en la que pedía a la Comisión la propuesta de una ley que reconociera el derecho a la desconexión, los requisitos mínimos para el trabajo a distancia y aclarar ciertas condiciones como los horarios o los períodos de descanso.

Cabe mencionar también en este apartado el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, reglamento autónomo acordado entre los interlocutores sociales

Europeos que compromete a los países afiliados a la implantación del acuerdo conforme a sus procedimientos y prácticas propios.

Acudiendo a una noticia del 15 de marzo de 2022 del diario La Información, vemos que el comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales Nicholas Schmidt se comprometió a elaborar una legislación común sobre trabajo a distancia que asegure unas condiciones laborales óptimas para los trabajadores. Esto supone que ya esté en marcha el proceso para regular el teletrabajo, implementando el derecho a la desconexión del trabajo a escala comunitaria, teniendo como objetivo “apoyar la digitalización de la economía y garantizar unas condiciones laborales adecuadas”, según indica Schmidt. Además, afirmó que “hace falta una respuesta legislativa coherente”. El mencionado derecho a la desconexión está aprobado sólo en 24 países de la Unión (entre los que se encuentra España), siendo importante “establecer estos derechos a nivel europeo”, ya que el teletrabajo “puede ayudar a conciliar responsabilidades laborales y familiares” pero a su vez no debe sobrecargar a los teletrabajadores. Por otro lado, para el eurodiputado Dragos Pilsaru, el Covid-19 ha provocado un cambio de paradigma “en la forma de entender y de legislar el mercado laboral”, por lo que la legislación de la UE debe abordar “la brecha creciente entre los trabajos que se pueden hacer a distancia y los que no”.

Por último, la secretaria general de la Confederación Europea de Sindicatos, Esther Lynch, compareció en defensa de la necesidad de una regulación vinculante para las condiciones del teletrabajo en forma de directiva comunitaria. En conclusión, pese a la inexistencia de una regulación específica y armonizada en Europa sobre el teletrabajo, podemos ver que la Comisión ya se encuentra manos a la obra y la Unión Europea regulará el teletrabajo y el derecho a la desconexión en los próximos años.

3.4. Teletrabajo en el convenio colectivo

Acudiendo a los datos expuestos por Adecco Group Institute, en España pasamos de 1,6 millones de teletrabajadores al comienzo de la pandemia a aproximadamente 3 millones en marzo de 2021, y basándonos en lo expuesto

anteriormente, el crecimiento continúa de manera exponencial en lo que constituye una opción clara de organización para las empresas.

A pesar de la existencia de la mencionada Ley de trabajo a distancia, el alcance de ciertos derechos y obligaciones que aparecen en esta norma se ha dejado en manos de la negociación colectiva, como por ejemplo el derecho del trabajador al abono y compensación de los gastos relacionados con equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo del teletrabajo. Poco a poco, se han ido suscribiendo acuerdos y convenios colectivos con distintas fórmulas para cuantificar y distribuir entre la empresa y el trabajador los costes provenientes del teletrabajo. Dentro de esto hay múltiples posibilidades y fórmulas para establecer los medios y distribución de gastos, dependiendo de cada sector o actividad. A continuación, veremos ejemplos de convenios que están alcanzando soluciones distintas:

Convenios como el de la Banca (2021), el de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (2020) o el de Financiera el Corte Inglés escogen la opción de la dotación de medios y el pago de un importe fijo que corre a cargo de la empresa. En el caso concreto del XXIV convenio colectivo del sector de la Banca “se prevé la dotación de ordenador, teléfono móvil con línea y datos suficientes para la conexión compartida con el ordenador y silla ergonómica, así como teclado, ratón y pantalla” y “una cantidad de hasta 55 euros mensuales en concepto de compensación de gastos”. Además, recoge un régimen alternativo para supuestos de teletrabajo inferior al 30% de la jornada total.

Otros convenios como el de las industrias de Pastas Alimenticias (2021) o el de la Industria Química (para 2021-2023) se remiten al acuerdo individual de teletrabajo suscrito entre la empresa y el teletrabajador, dependiendo la negociación de la distribución de costes del nivel individual empresa-trabajador. Por último, convenios como el de la Corporación de Radio Televisión Española (2020) prevén solamente la dotación de medios por parte de la empresa, sin contemplar de manera expresa su obligación de asumir los gastos provenientes del teletrabajo.

En conclusión, la negociación colectiva permite de forma amplia, con flexibilidad y de manera equilibrada aprovechar los márgenes de la norma cumpliendo las exigencias de la propia ley, pudiendo considerar los aspectos inherentes a cada empresa o sector. Por tanto, para cada empresa y convenio se deberá analizar

minuciosamente cada caso con el fin de desarrollar los distintos acuerdos de teletrabajo, como en el caso de la dotación de medios y la asunción de costes por parte de la empresa.

4. FACILITADORES Y LIMITADORES DEL TELETRABAJO

El teletrabajo es un modelo de trabajo mayoritariamente considerado ventajoso para empleadores, para empleados y para la sociedad. Una de las principales razones es la potencial mejora de la conciliación entre la vida laboral y personal, unido a la disminución del tiempo de traslado al trabajo, junto a la reducción del transporte físico, de la congestión urbana, de la contaminación y del espacio de oficina requerido para trabajar y los costes que este lleva aparejados. Además, genera oportunidades de empleo y de atracción y retención de los mejores trabajadores sin importar su localización. Según Haddon y Lewis (1994) y Bailey y Kurland (2002), el teletrabajo puede impulsar el crecimiento económico en regiones remotas, basándose en estudios referidos a países como Francia, Alemania o España. Apoyándonos es la afirmación de Wheatley (2012), el teletrabajo es una estrategia importante y en crecimiento que permite la optimización del tiempo sin perder de vista los fines desde diferentes ubicaciones. A continuación, abordaremos de manera general ciertos impulsores y factores limitantes para la adopción del teletrabajo, para posteriormente pasar a describirlos desde diferentes puntos de vista, en función de la parte a la que nos refiramos dentro de esta modalidad contractual.

Si acudimos a lo señalado por la EECT⁹ (2016), la mejora de la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados es uno de los impulsores más importantes, al permitir a estos la eliminación del tiempo de desplazamiento a la oficina o la adaptación de los horarios a las necesidades personales. Además, ayuda a las empresas a retener a sus mejores empleados. En ciertas encuestas realizadas en países de la UE, como BMFSFJ (2013), un estudio realizado por BITKOM o una encuesta realizada por IDC en España en 2013, podemos ver que la conciliación de la vida laboral y personal aparece como “importante” o

⁹ Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo.

“muy importante”, siempre situándose como uno de los factores más importantes del fenómeno que supone el teletrabajo.

Otro importante impulsor para el desarrollo del teletrabajo es el avance de las TIC. La aparición de elementos como los teléfonos inteligentes o las *tablets* y ordenadores de última generación han hecho del siglo XXI una revolución en la vida y en el trabajo, separando el trabajo de las oficinas tradicionales y fomentando el teletrabajo tanto en casa como en movimiento¹⁰, desde cualquier lugar. En países como Estados Unidos o Suecia, desde la década de los 90, la incidencia del teletrabajo ha crecido mucho gracias a “la mayor portabilidad, interactividad y calidad de los nuevos tipos de medios” que “permiten que el teletrabajo sea más factible para muchos trabajadores”, según arroja un estudio nacional sueco.

En tercer lugar, la ampliación del uso de sistemas de tiempo de trabajo flexibles aparece como otro de los impulsores más importantes del teletrabajo, en relación con el uso de las TIC. Si acudimos a Eurofound (2012), los objetivos que busca la implementación de sistemas flexibles se encuentran relacionados con las necesidades de las empresas para mejorar su rendimiento y su productividad, y con la mejora de las condiciones de trabajo, dentro de sistemas de producción específicos donde se pueden incorporar las TIC, al permitir flexibilidad tanto temporal como espacial. Por ello, como enuncian Vihelmsen y Thulin (2016), los empleos se han ido (y se van) adaptando de manera gradual al teletrabajo y a las TIC, al involucrar los trabajos cada vez más comunicación y transferencia de conocimientos, salvando grandes distancias.

En contraste con estos tres impulsores, que se presentan como los más importantes, entre otros, existen ciertos factores limitantes de la adopción del teletrabajo por parte de las empresas. En primer lugar, la cultura del trabajo mantiene reticentes a las organizaciones y a ciertos trabajadores de cara a introducir el teletrabajo u otros sistemas flexibles. Según estudios españoles, la cultura del trabajo en nuestro país está caracterizada por un alto nivel de presencialidad, haciendo que la implementación del teletrabajo sea relativamente, y en comparación con otros países, baja, como reflejaba en 2013 una encuesta del IDC, donde sólo un 13% de las empresas ofrecían esta

¹⁰ Trabajo móvil.

modalidad de trabajo. Otro factor importante es la actitud de las organizaciones de cara al impulso o limitación del teletrabajo. En contraste con España, los directivos suecos favorecen el teletrabajo, como demuestran estudios realizados por Vihelmsón y Thulin en 2016. Los empleadores suecos se dispusieron a permitir y ofrecer el teletrabajo, reduciendo los factores limitantes asociados al poder y control. Comenzaron a apoyar el trabajo en casa, aumentaron la confianza con los empleados y apostaron por la sostenibilidad laboral y la comunicación a través de las TIC, reduciendo el espacio necesario de oficina tradicional. Esto tardó en llegar a España (casi por obligación a causa de la pandemia), provocando la diferencia actual en cifras con el resto de países de la UE, a causa de la resistencia de muchas empresas a implementar el teletrabajo, en base al tradicional estilo de gestión de orden y control, sin el que muchos directivos temen la pérdida de control sobre sus trabajadores. Un estudio realizado en India afirma que “los directivos se pueden resistir al teletrabajo especialmente en países como India de gran distancia con el poder, debido a su incapacidad de controlar o monitorear físicamente a subordinados dispersos que mediante la teleconmutación¹¹ también reducen su dependencia de ellos”. Esto, junto a un estudio nacional belga, refleja que algunos empleadores tienen ciertos prejuicios contra el teletrabajo, siendo este el principal factor limitante para la implementación del teletrabajo en las empresas, como en el caso de España.

5. PRINCIPALES CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Tras haber definido los facilitadores e inconvenientes del teletrabajo de manera general, detallaremos en este apartado las ventajas y desventajas centrándonos en diferentes puntos de vista: empresa, empleados y sociedad.

5.1. Ventajas y desventajas desde el punto de vista de la empresa

¹¹ Concepto de “*telecommuting*”.

Para comenzar, acudiremos al punto de vista de la empresa, con una mirada especial al papel de la dirección de RRHH y a la transformación digital. Apoyándonos en lo propuesto por De la Flor (2016), encontramos las siguientes ventajas:

- El incremento de la productividad (factor difícil de medir al estar basado principalmente en estimaciones subjetivas), en base a la autonomía que tienen los empleados a la hora de llevar a cabo su trabajo desde su domicilio.
- El teletrabajo supone para la empresa una clara reducción de costes. Los gastos de oficina que suponen a las empresas tener varias sedes repartidas por diversos lugares resultan en ocasiones prohibitivos, con un precio del metro cuadrado elevado y en aumento que se suma a los costes e impuestos provocados por la posesión de los edificios, del mobiliario, de vigilancia y mantenimiento, entre otros.
- En la nueva concepción del trabajo, donde prima la dirección por objetivos por efectividad y resultados y donde es obligado plantear la racionalización de la estructura de gestión, pierde vigencia el método de dirección tradicional de la actividad basado en el control, sustituido por la dirección por objetivos a través de medios informáticos.
- El teletrabajo permite un mayor acercamiento al cliente, dándole una mejor atención en cualquier circunstancia y momento.

Bentley y Yoong (2000) reconocen, además de las mencionadas, la ventaja que supone poder contar con profesionales fuera de la propia localidad, ayudando a retener el talento. Además, se mejora el absentismo laboral y puede ayudar a conseguir trabajadores más motivados y satisfechos.

Dentro de las desventajas, encontramos:

- Los costes que suponen para la empresa el equipamiento y las diversas líneas de telecomunicaciones a implementar, que podrían resultar muy costosos si la empresa tuviera muchos teletrabajadores, sumando además los costes en conexión a internet e implementación de software.
- Atendiendo a una cuestión psicológica de los directivos, resulta difícil convencerlos de que los trabajadores serán igual o más productivos que

de manera presencial, suponiendo la imposibilidad de controlarlos físicamente una barrera para los principales responsables de la empresa, de cara a la implementación del teletrabajo. Además, ligado a esto, el sistema de gestión se verá totalmente modificado y esto podría llevar a la pérdida total de control sobre los trabajadores, sobre todo al principio, en un período considerado de adaptación.

- La reducción de los contactos directos entre los trabajadores, restringiendo los intercambios de ideas, disminuyendo la cohesión entre los trabajadores y la difusión de la cultura de empresa, dificultando el trabajo en equipo. Si bien los nuevos medios telemáticos permiten interactuar, no es igual que el contacto personal.

Por último, y dando paso al siguiente punto, desde el punto de vista de RRHH, la selección adecuada de los teletrabajadores deberá realizarse seleccionando a aquellos con hábitos coherentes, con capacidad de gestionar su tiempo de manera adecuada y con estabilidad en su vida personal, teniendo además que hacer un esfuerzo adicional en cuanto a la formación, proporcionando a los trabajadores conocimientos en telecomunicaciones e informática. Nilles (1998) se centra en la mayor inversión en TIC y en la aparición de una estructura más descentralizada, al no existir una supervisión continua.

5.1.1. El papel de la dirección de RRHH

Desde el confinamiento, el papel que juega la dirección de RRHH en las empresas ha sido clave para conciliar las necesidades entre la empresa y sus empleados, implantar métodos para mejorar la comunicación interna, proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo idóneo de la jornada laboral, etc. Desde la entrada en vigor de la nueva ley de teletrabajo, los departamentos de RRHH han tenido un papel fundamental en su implantación, teniendo ciertas responsabilidades específicas de gran importancia. La primera de ellas y más importante es asegurar que las políticas y procedimientos de esta modalidad de trabajo se cumplan de la manera más justa y consistente posible. A partir de ésta, Tamara Vargas (2021) enuncia las demás responsabilidades.

En primer lugar, la dirección de RRHH deberá desarrollar y actualizar las políticas y procedimientos del teletrabajo, asegurando que estén en línea con las leyes y se adapten a las necesidades propias de la organización. Esto abarca la selección de criterios para la selección de los teletrabajadores, el establecimiento de procedimientos de solicitud y revocación; y el establecimiento de medidas de seguridad digital para los empleados, entre otros aspectos. En segundo lugar, deberán capacitar a los empleados para el trabajo remoto, haciendo que estén preparados para llevar a cabo sus labores de manera efectiva. También deberán informar a los empleados de sus derechos y deberes relacionados con el teletrabajo. En tercer lugar, deberán supervisar que las políticas y procedimientos establecidos se cumplen adecuadamente, realizando auditorias o encuestas de satisfacción para recabar información acerca de las medidas de seguridad o de la experiencia de los empleados. Ligado a esto, el departamento de RRHH de cada organización debe estar preparado para resolver cualquier inconveniente que pueda surgir a los trabajadores acerca de la seguridad, el acceso a los recursos o el cumplimiento de las políticas, entre otros aspectos. Por último, tienen que garantizar las medidas de seguridad adecuadas para proteger cualquier tipo de información confidencial, datos importantes de la empresa, etc., implantando medidas de seguridad relacionadas con el acceso a la red, estableciendo directrices acerca del uso de dispositivos móviles y garantizando la realización de copias de seguridad para la salvaguarda de datos. En definitiva, es clave el papel de los RRHH respecto al teletrabajo y a la aplicación de la ley del teletrabajo, asegurando el cumplimiento de las políticas y procedimientos, garantizando la protección de los derechos de la empresa y actualizando y desarrollando dichas políticas y procedimientos, manteniéndose siempre al día con la regulación estatal y adaptándose a los posibles cambios en la empresa.

5.1.2. La transformación digital

Para la implantación del teletrabajo en las empresas, será clave la transformación digital. Esta es la integración de tecnología digital en todas las áreas y departamentos de la empresa, cambiando la manera de operar y de

aportar valor a sus clientes. Conlleva un cambio en la cultura de la empresa, implicando normalmente la modificación de los procesos de elaboración de sus “productos”, que pasarán a buscar el aprovechamiento de la tecnología digital. La transformación digital requerirá un examen pormenorizado de cada área y sus flujos de trabajo, teniendo que reinventar la mayoría de ellas con el objetivo de seguir el ritmo de la demanda emergente y su evolución progresiva, permitiendo a la empresa adaptarse a un entorno económico en constante cambio.

De alguna manera, según Amaia Santamaría (2021), el teletrabajo es la transformación digital centrada en el empleado, dejando a un lado la idea de ver el trabajo como un lugar y pasando a contemplarlo como una actividad, dotando al trabajador de herramientas tecnológicas que potencien su productividad e incrementen su bienestar gracias a la flexibilidad propia del teletrabajo. En sus propias palabras, “ha aumentado la velocidad de la implantación de las tecnologías que ya existían, e incluso, se ha logrado un mayor aprovechamiento de su potencial”. Dicha implantación no se puede llevar a cabo de la misma manera en todas las empresas, debiendo contar cada una de ellas con una identidad digital definida para cada puesto de trabajo, analizando los requerimientos, funciones, tecnología, espacios de trabajo y soportes que necesitan, buscando encajar tecnología, usuario y servicios. En función de estas necesidades, se dotará a los empleados de los dispositivos y software necesarios, como por ejemplo una nube privada centralizada que aporte flexibilidad en el acceso a los datos, que tenga actualizaciones automáticas, que permita la movilidad para trabajar y una mejor colaboración entre empleados. Aplicaciones como Teams, Slack o Google Drive, entre otras, permitirán llevar a cabo de manera óptima el teletrabajo, siempre y cuando su gestión y mantenimiento sean adecuados. Sin embargo, aunque el teletrabajo y la transformación digital tienen muchos beneficios, también conllevan ciertos riesgos como los ciberataques, que hacen necesarias las medidas en cuestiones de ciberseguridad.

En resumen, la transformación digital en las empresas (que se ha llevado en muchos casos de manera precipitada a causa de la pandemia) amplía las posibilidades del trabajo a distancia generando nuevas vías de interacción y automatizando procesos que permiten una mayor eficiencia y la reducción de costes para la empresa. Esta generará beneficios como un mejor seguimiento

de las tareas, la realización del trabajo de manera más equilibrada y calendarizada (sin comprometer la productividad), la realización de reportes sobre el impacto de los proyectos y estrategias; y la consecución del mejor flujo de comunicación posible, que permita la optimización de la colaboración en el trabajo, o lo que es lo mismo, que sus empleados trabajen lo más unidos posibles.

5.2. Ventajas y desventajas desde el punto de vista del trabajador

Para abarcar las ventajas y desventajas del teletrabajo desde el punto de vista del trabajador, volveremos a acudir a lo propuesto por de la Flor (2016), que toma como referencia el teletrabajo desde el domicilio. Dentro de las ventajas, encontraremos:

- La reducción de conflictos interpersonales, a causa de la no presencia del trabajador en la oficina, haciendo que desaparezcan los problemas que puedan derivar de la convivencia.
- De manera relativa, la disminución de los desplazamientos, la reducción de un control directo y la reducción de potenciales conflictos, provocarán una reducción en el estrés (posteriormente analizaremos el concepto de tecnoestrés como desventaja).
- Al realizar el trabajo desde el domicilio, el trabajador reducirá ciertos gastos, como los que suponen los desplazamientos y aparcamientos, en aquellos casos en los que no corren a cargo de la empresa.

Por último, analizaremos de manera agrupada las demás ventajas. El trabajador dispondrá en principio de más tiempo libre, de una mayor dedicación a su familia, de una mayor flexibilidad, gracias a decidir el horario en que desempeñará sus labores; y de una mayor disponibilidad de viajar y cambiar de domicilio, al depender únicamente de un dispositivo y de la conexión a internet, sin cobrar importancia el lugar donde se lleve a cabo el trabajo. En general, mejorará su calidad de vida y tendrá una mayor autonomía y comodidad.

Dentro de las desventajas, podemos ver que:

- Según los informes, los salarios suelen ser más bajos con este método de trabajo, especialmente para aquellos puestos que no sean altos cargos.
- Al no tener contacto directo con el resto de compañeros, podrá invadir al teletrabajador una sensación de aislamiento y una pérdida del sentimiento de pertenencia de la empresa. Por estas razones, ciertos expertos se plantean como óptimo el trabajo híbrido, que compagina el teletrabajo con el trabajo presencial.
- La escasa presencia en la oficina podrá suponer menos oportunidades de promocionar, fruto de la deshumanización del trabajo.
- Si el trabajo se realiza desde el domicilio, será posible que el tiempo dedicado a trabajar se extienda, resultando además mucho más complicado comprobar si se producen abusos empresariales.

A mayores podemos añadir las posibles discrepancias trabajador-empresa acerca de los gastos indirectos, un mayor control cibernético y supervisión online para ver si los trabajadores cumplen con lo pactado (en cumplimiento con la normativa del derecho a la intimidad), la existencia de riesgos laborales si el lugar elegido no estuviera habilitado para llevar a cabo de manera adecuada la actividad o si se produjeran lesiones posturales o daños físicos; y la posible sensación de soledad, al no relacionarse con los compañeros (lo que puede traducirse en el empeoramiento del ánimo) y de la caída de la autoestima que acarrea no tener que arreglarte para ir a trabajar, viéndonos de peor manera en lo referente al aspecto.

5.2.1. La conciliación laboral y familiar: Introducción a la perspectiva de género

Acudiendo a lo expuesto por Gala Durán (2021), tanto en Europa como en España, las instituciones ven el teletrabajo como una modalidad muy favorable para facilitar o fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Pese a esto, debemos tener en cuenta que el teletrabajo podría ser una vía que intensificara los roles y estereotipos de género, si se viera como una herramienta que facilitara la conciliación por parte de las mujeres (al trabajar en casa, es más sencillo cuidar de los hijos o personas dependientes, roles normalmente asociados a las

mujeres). El teletrabajo debe fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres frente a las labores de cuidado, siendo elemental que las empresas, los representantes de los trabajadores, los convenios colectivos y los planes de igualdad tengan en cuenta que la implantación del teletrabajo no puede favorecer la perpetuación de esos roles de género.

A mayores, dentro del teletrabajo, se suelen confundir los espacios personales y laborales, suponiendo esto un punto negativo para Gala Durán, que entiende que es clave la regulación de los resultados a alcanzar, el plazo para cumplirlos y el régimen de organización del horario de trabajo, ya sea en el convenio colectivo o en un acuerdo individual, sin tener una flexibilidad plena ya que, si bien se gana en autonomía, se puede ver afectada la conciliación al acabar el teletrabajador trabajando más horas y en malos horarios, suponiendo esto estrés y pérdida de salud.

También, para una adecuada conciliación, se deberá garantizar el derecho a la desconexión digital¹², limitando o eliminando el uso de los medios de comunicación empleados en el trabajo durante los períodos de descanso de los teletrabajadores, restringiendo la comunicación empresarial exclusivamente al tiempo de trabajo. En este sentido, preocupa a la autora que ciertos convenios colectivos incluyen excepciones a su aplicación.

Añadido a lo anterior, las condiciones laborales del teletrabajo son, por lo general, más precarias tanto en salarios, como en materia de promoción o de seguridad laboral. A causa de esto, si se consolidara el perfil femenino en el teletrabajo, las mujeres tendrían peores condiciones laborales, siendo esto nocivo para la igualdad de género, pese a la igualdad normativa programada en todos los textos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

Por tanto, el teletrabajo se presenta como una gran oportunidad para favorecer la conciliación personal y familiar, entendida para hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Mal empleado, el teletrabajo podría convertirse en una excusa para la pérdida de derechos en materia de conciliación, por lo que el gran avance de las TIC supone un gran reto para la preservación del espacio familiar y personal, y más en el caso del teletrabajo, donde estas tecnologías son la herramienta para llevarlo a cabo.

¹² Regulado en el Art. 18 RDL 28/2020.

5.2.2. Salvar la distancia al trabajo: Liderazgo en remoto

En la actualidad han quedado atrás tanto las teorías del liderazgo basadas en el contacto visual directo entre superiores y subordinados como el concepto de teletrabajo originario, gracias a la aparición y desarrollo de los recursos tecnológicos que permiten a las organizaciones el diseño de equipos de trabajo sin que la distancia física suponga un inconveniente, pudiendo trabajar desde cualquier localización siempre y cuando se disponga del equipamiento adecuado. Como hemos dicho anteriormente, la irrupción del Covid-19 y las facilidades que aportan las TIC, permiten la creciente tendencia a optar por el trabajo en remoto.

El mundo en el que vivimos constituye un entorno en continuo cambio, multicultural y multinacional, donde los equipos de trabajo tienen una misión común basada en diferentes proyectos en los que organizar recursos y asumir retos en conjunto. Para alcanzar los objetivos es clave salvar la distancia física y horaria, requiriendo de un liderazgo claro y fuerte y de la infraestructura tecnológica adecuada que permita compartir información y acceder a ella en cualquier momento. Como señala la OIT (2020) “dirigir eficazmente a quienes trabajan a distancia exige un enfoque de gestión basado en los resultados. Ello supone definir metas, objetivos y tareas, y luego supervisar y hablar de los progresos, sin imponer excesivas presentaciones de informes”. Es decir, el liderazgo que se espera y necesita para el teletrabajo debe ser preciso en cuanto a qué se solicita y para cuándo se solicita. También debe convivir con la mentoría y un buen *feedback*, de cara a tener un buen desempeño y evitar cualquier error en la interpretación, siempre acompañando a los subordinados en su desarrollo. Un estudio realizado por McGregor y Doshi (2018) valoró que trabajar desde casa es menos motivador para los trabajadores en comparación con trabajar en la oficina, a causa de la pérdida de la socialización, de la sensación de soledad y de la carencia de comunicación constante. Por tanto, un líder que tenga que compatibilizar su liderazgo en la oficina y en remoto deberá ser flexible y accesible con sus trabajadores, para salvar estos inconvenientes. Dicha

flexibilidad, tanto de los líderes como de las políticas empresariales, atraerá el talento, ofreciéndole a los mejores candidatos diversas posibilidades, entre ellas la de trabajar en remoto, pudiendo salvar la distancia al trabajo de cara a su contratación.

El líder de un equipo en remoto tiene que liderar con calma, transmitir confianza, ser completamente transparente y comunicativo, atenerse a la realidad de los hechos y acontecimientos, ser ágil, crear espacios seguros, entender y aprovechar de manera óptima los recursos tecnológicos, diseñar y llevar a cabo reuniones efectivas y definir claramente las órdenes y expectativas requeridas. En definitiva, debe ser un mentor para sus colaboradores, creando un ambiente de confianza que permita a los trabajadores valorar su autonomía e independencia. Esto se conseguirá mediante un liderazgo negociador y no dictatorial que se adapte a un entorno globalizado en el que el teletrabajo permita salvar la distancia al trabajo, seleccionando a los más talentosos independientemente de su lugar de residencia.

5.3. Ventajas y desventajas desde el punto de vista de la sociedad

El último punto de vista a través del cual abordaremos las ventajas y desventajas del teletrabajo será el de la sociedad en su conjunto, recalcando la preservación y mejora del medioambiente. Dentro de las ventajas, podemos encontrar las siguientes:

- Reduce la congestión de tráfico y las emisiones de carbono.
- Facilita la inclusión de grupos vulnerables.
- Acompaña la Revolución 4.0¹³.
- Al evitar los viajes hasta el lugar del trabajo, disminuye la emisión de gases de efecto invernadero, el consumo energético, el consumo de combustibles fósiles y la irradiación de calor al ambiente.
- Mejora el rendimiento tiempo/hombre.

¹³ Entendida como el nuevo modelo industrial que ha provocado la transformación del trabajo mediante la implementación de tecnologías como la automatización, el análisis de datos a tiempo real o la interconectividad, entre otros.

- Disminuye o modifica de manera favorable el consumo de productos como papel, cartuchos o materiales plásticos, entre otros empleados en la jornada laboral en la oficina.
- Fruto de la descongestión de las vías de circulación, se producirán menos accidentes de tráfico.

Dentro de las desventajas, destacaremos dos:

- La reducción de las relaciones entre las personas, base importantísima en la sociedad.
- Un posible aumento de las diferencias sociales, fruto de la brecha existente en la posibilidad de acceso a las TIC.

6. EVOLUCIÓN EN ESPAÑA DESDE LA IRRUPCIÓN DEL COVID-19

Tras haber analizado las ventajas y desventajas del teletrabajo, abordaremos la evolución que ha tenido en España desde el coronavirus en base a diferentes gráficos, analizando y comparando, en primer lugar, las cifras de cada uno de ellos en 2019, 2020 y 2021.

El primero de los gráficos, elaborado por el INE, refleja la evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no. En España el porcentaje de ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días pasó del 4,8% en 2019 al 10,8% con la llegada de la pandemia; y disminuyó levemente hasta un 9,5% en 2021, con la llegada de cierta estabilidad en comparación con los inicios del coronavirus. El porcentaje de ocupados que teletrabajan ocasionalmente pasó del 3,5% en 2019 al 4,2% en 2020; y al 5,8% en 2021.

Evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España

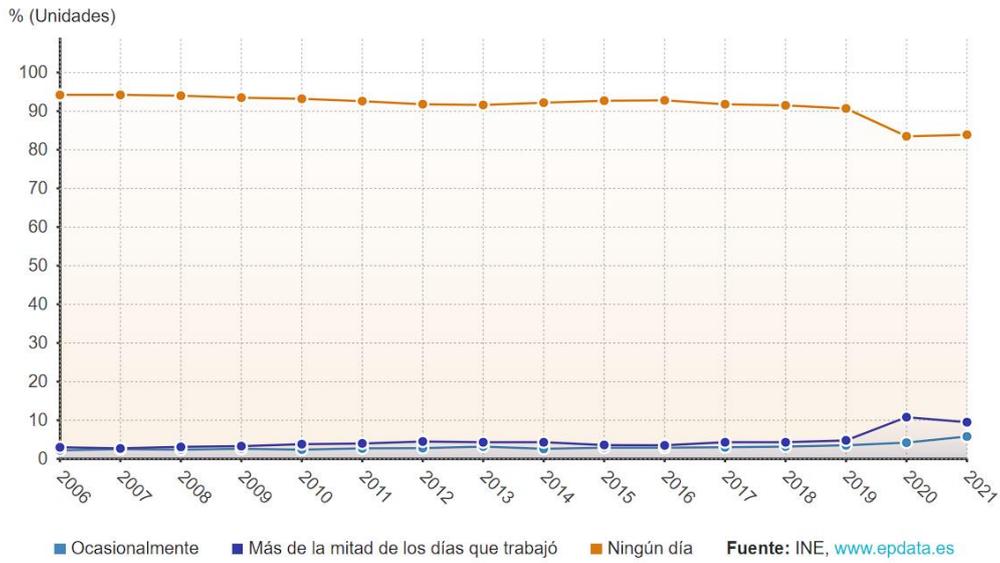


GRÁFICO 1: Evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España

En forma de número de ocupados, sin porcentajes, teletrabajaron más de la mitad de los días en España 951.800 en 2019, 2.081.300 en 2020 y 1.881.400 en 2021; y teletrabajaron ocasionalmente 688.700 en 2019, 797.000 en 2020 y 1.154.100 en 2021.

Evolución de los ocupados que teletrabajan en España

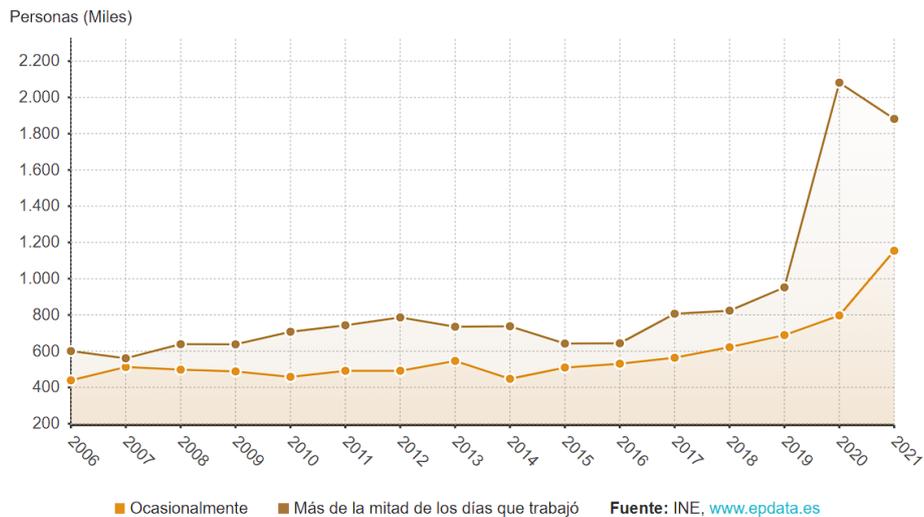


GRÁFICO 2: Evolución de los ocupados que teletrabajan en España

Si echamos un vistazo a los grupos de edad, desde 2019 ha aumentado el teletrabajo en todos¹⁴, pero ahora es superior para el grupo comprendido por personas entre 35 y 44 años. Prepandemia el grupo que más teletrabajaba era el comprendido por trabajadores mayores de 45 años.

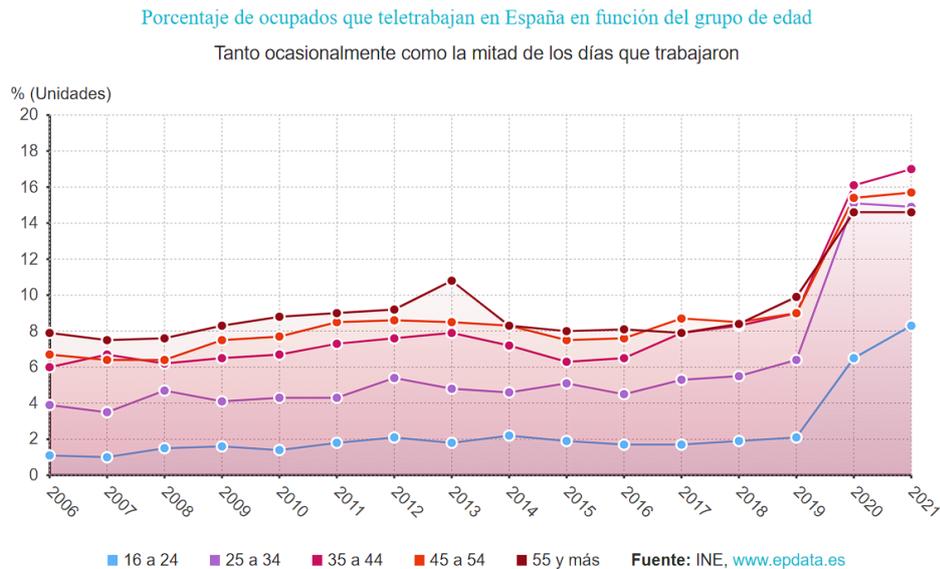


GRÁFICO 3: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad

Hablando de las comunidades y ciudades autónomas, previamente a 2019 las regiones con más teletrabajo eran Asturias, Baleares y Aragón, pero con la llegada de la pandemia y el aumento generalizado en todas las regiones de España, Madrid y Cataluña se dispararon y se colocaron en la cima, consolidándose en 2021.

¹⁴ Dividiendo en 16 a 24, 25 a 34, 35 a 44, 45 a 54 y 55 o más.

Porcentaje de ocupados que teletrabajan en cada comunidad autónoma

Teletrabajan de forma ocasional o la mitad de los días que trabajaron

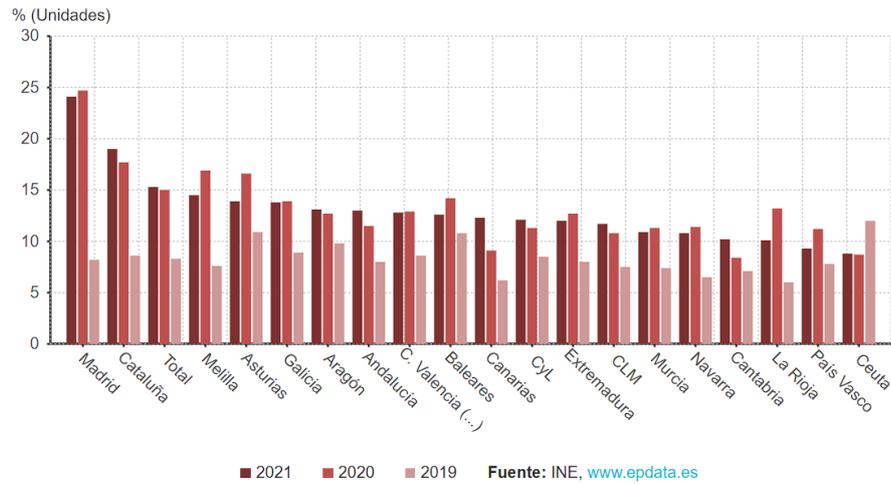


GRÁFICO 4: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en cada CCAA

Para hablar de la actualidad, tomaremos como referencia el 15 de septiembre de 2022. Un estudio realizado por Randstad sobre los datos del INE arroja las siguientes cifras:

- Hoy día, 1,4 millones de empleados teletrabajan en nuestro país, un 24% menos de los que lo hacían en estas mismas fechas en 2021, 1,85 millones.
- Desde 2021 el teletrabajo, aunque superior a antes de la pandemia, no ha dejado de caer con la vuelta a la normalidad.
- Madrid y Cataluña continúan siendo líderes en teletrabajo, con un 12,5% y un 7,6% de teletrabajadores, respectivamente.
- La adecuación de la vivienda, la mejora de las capacidades digitales y la conciliación se presentan como los mayores retos a optimizar de cara al aumento del teletrabajo.

En España, a día de hoy, apenas un 6,9% de los ocupados teletrabajan de manera habitual en nuestro país, traducido en 1.406.200 trabajadores. Estas cifras son las más bajas desde el estallido de la pandemia. Gráficamente, este es el porcentaje y el número de ocupados que teletrabajan habitualmente por trimestres desde 2020:



GRÁFICO 5: Porcentaje y número de ocupados que teletrabajan por trimestres desde 2020

Vemos como el teletrabajo fue fundamental para la economía en los momentos más duros del coronavirus, manteniéndose más o menos estable hasta principios de 2021, pero bajando posteriormente cada trimestre, en una modalidad que llegó para quedarse pero que necesita de ciertos cambios para volver a crecer. Según afirma Valentín Bote (2022), esto es una mala noticia, ya que el teletrabajo es un aspecto cada vez más demandado por los trabajadores a la hora de buscar empleo, y su disminución podría afectar a la fidelización y atracción de talento.

En la actualidad, existe un debate sobre qué porcentaje de la jornada laboral debería ser teletrabajo. El estudio realizado por Randstad apuesta por un grado de teletrabajo que se adapte a cada empleo, favoreciendo aquellos en los que se pueda generar un mayor rendimiento. Establecer mecanismos flexibles que permitan al trabajador decidir sobre el grado de teletrabajo podría favorecer su bienestar, su mejora en el desempeño y una mayor motivación. Según el CIS, al 62,2% de los teletrabajadores en pandemia les gustaría seguir trabajando de manera remota. Además, el 75,7% de las personas encuestadas consideran el teletrabajo una buena manera de organizarse y de realizar sus labores.

Si observamos los datos reales del teletrabajo podemos ver que se trata de un fenómeno masivo que se concentra en trabajadores de un nivel educativo alto que desempeñan sus trabajos en sectores de actividad y ocupación muy concretos, como por ejemplo el sector financiero y de los seguros o el sector científico y técnico, entre otros, donde los valores superan el 40%. Este informe revela a mayores que el 79,5% de teletrabajadores el primer trimestre de 2021 tenían educación superior.

Por último, Randstad habla de los retos que plantean la posesión de una vivienda adecuada para el teletrabajo, la conciliación familiar y laboral; y las capacidades digitales de los profesionales, que deben adaptarse a la transformación digital.

En primer lugar, el 41,5% de las viviendas españolas no son adecuadas¹⁵ para teletrabajar, dificultando tanto la productividad como la conciliación de la vida familiar con la profesional. En segundo lugar, la delimitación del tiempo de teletrabajo es otro de los problemas a afrontar ya que, aunque se trata de una tipología de trabajo muy apreciada, una mala organización podría llegar a empeorar la conciliación, corriendo el riesgo de mezclar tiempo de trabajo personal y laboral. Por último, las capacidades tecnológicas de los profesionales resultan cruciales, y la llamada brecha digital¹⁶ hace que ciertos profesionales que carecen de estas competencias vean reducidas sus oportunidades, su empleabilidad y sus posibilidades de desarrollo.

7. TRABAJO DE CAMPO: ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCION DEL CIUDADANO MEDIO HACIA EL TELETRABAJO Y SU INCLINACIÓN POR ESTE O POR EL TRABAJO PRESENCIAL

Dado el planteamiento teórico realizado hasta el momento, hemos decidido completarme mediante la realización de un trabajo de campo práctico con el objetivo de valorar la percepción del ciudadano medio acerca del teletrabajo;

¹⁵ Se considera como adecuadas aquellas viviendas que tienen un espacio específico para teletrabajar tipo despacho que no sea utilizada como dormitorio.

¹⁶ La brecha digital hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las TIC entre grupos sociales.

cómo percibe sus ventajas e inconvenientes, y su inclinación o preferencia hacia el mismo.

Para ello hemos llevado a cabo un proceso de recogida de información mediante una encuesta anónima de elaboración propia (ver Anexo I), dirigida a una muestra de conveniencia y de bola de nieve, empleando para ello Google Forms y difundiéndola por diferentes redes sociales como Whatsapp. Como resultado, en ella han participado un total de 115 personas, mayores de 16 años, residentes en territorio nacional. No obstante, no todos los encuestados han contestado a todas las preguntas, lo cual resta confiabilidad al estudio...

El cuestionario, cuyos datos han sido tratados de forma agregada, tiene 3 partes diferenciadas: la primera de ellas recoge las características de la muestra (edad, género y experiencia laboral); la segunda relativa a la preferencia o no hacia el teletrabajo; la tercera y última, conformada por 17 preguntas que utilizan una Escala de Likert de 1 a 5 (siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo), valora las ventajas y desventajas del teletrabajo.

Antes de pasar a las cifras y al análisis de las respuestas debemos comentar las características de la muestra, muy repartida y donde se ven representados todos los colectivos de género, edad y tanto personas que han teletrabajado como personas que no, de manera muy equitativa, como veremos más adelante.

En primer lugar, en relación a sexo y edad, en la encuesta han participado 68 mujeres y 47 hombres, predominando las personas de entre 19 y 25 años y de entre 41 y 65 años.

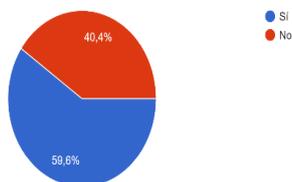


GRÁFICOS 6 Y 7: Sexo y edad del encuestado

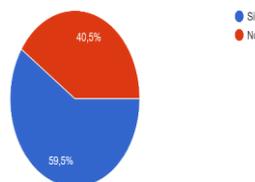
En relación a la situación laboral, de los encuestados, trabajan 68 personas actualmente, de las cuales 47 tienen un puesto de trabajo que permite el teletrabajo. La respuesta es engañosa, ya que 68 han respondido sí en la primera

pregunta y en la segunda han respondido 79. Un total de 55 encuestados han afirmado haber teletrabajado alguna vez, frente a 55 que no.

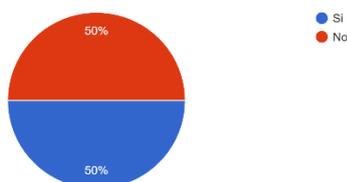
¿Trabaja usted actualmente?
114 respuestas



En caso afirmativo, ¿su puesto de trabajo permite el teletrabajo?
79 respuestas



¿Alguna vez ha teletrabajado?
110 respuestas



GRÁFICOS 8, 9 Y 10: Sobre la situación laboral del encuestado, si su puesto permite el teletrabajo y si alguna vez ha teletrabajado

Posteriormente, tras presentar a los encuestados la definición de teletrabajo, les preguntamos sobre la opción que consideran mejor de entre tres (trabajar en siempre en la oficina, combinar días de trabajo en la oficina con días de teletrabajo y teletrabajar siempre), y las respuestas no sorprendieron ya que un 81,6% prefieren combinar días de trabajo en la oficina con días de trabajo en el domicilio.

En general, ¿qué opción considera mejor?
114 respuestas



GRÁFICO 11: Preferencia del encuestado a la hora de trabajar

Abordando ya las preferencias sobre el teletrabajo, comprobamos que en relación a la preferencia sobre el porcentaje de tiempo de teletrabajo con respecto al total de horas trabajadas, el 43,9% de los encuestados eligieron un 50%, seguido por la preferencia del 25% y del 75% en segundo y tercer lugar, respectivamente. Como podemos ver, las respuestas menos elegidas son aquellas que configuran los extremos, acorde con los resultados de la pregunta anterior.

Si se le planteara la posibilidad, ¿qué porcentaje de tiempo le gustaría teletrabajar?
114 respuestas

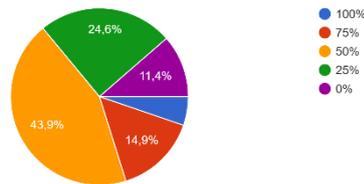
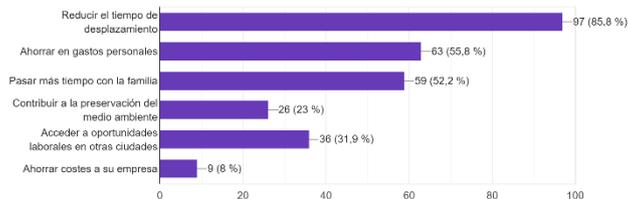
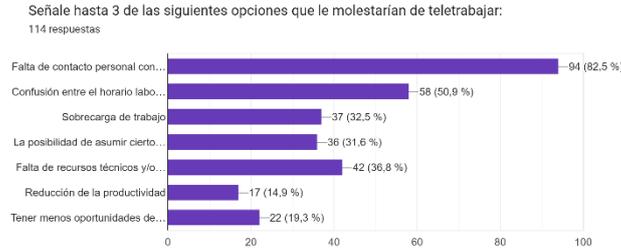


GRÁFICO 12: Porcentaje de tiempo que le gustaría teletrabajar al encuestado

Posteriormente, de 6 posibles opciones (a seleccionar máximo 3) que atraerían a los encuestados de teletrabajar, la más votada fue reducir el tiempo de desplazamiento (85,8%), seguida de ahorrar en gastos personales (55,8%) y de pasar más tiempo con la familia (52,2%). En el caso de las opciones que molestarían al encuestado de teletrabajar, de las cuales presentamos 7, la más votada fue la falta de contacto personal con los compañeros (82,5%), seguida de la confusión entre horario laboral y vida personal (50,9%) y de la falta de recursos técnicos y/o espacio en casa (36,8%).

Señale hasta 3 de las siguientes opciones que le atraerían de teletrabajar:
113 respuestas





GRÁFICOS 13 Y 14: Opciones que le atraerían y que le molestarían de teletrabajar al encuestado

A continuación, abordamos las preguntas sobre la percepción de las ventajas y/o desventajas del teletrabajo, planteadas mediante escala Likert con opciones de respuesta que van desde el 5 (“estar muy de acuerdo”) hasta el 1 (“estar muy en desacuerdo”). :

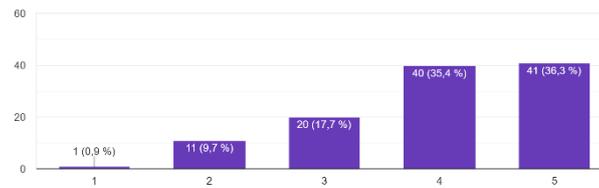
GRÁFICOS ESCALA DE LIKERT:

1ª “Gracias al teletrabajo, los trabajadores incrementan la productividad.” Las respuestas quedaron muy repartidas, siendo la mayoritaria ni de acuerdo ni en desacuerdo (45,2%), dejando muestra por tanto de que los encuestados no están seguros de si el teletrabajo aumenta o disminuye la productividad.



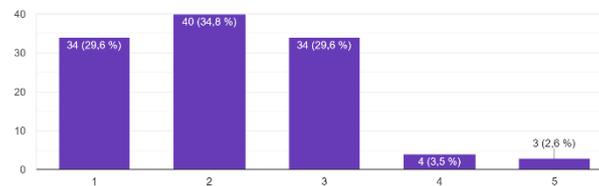
2ª “El teletrabajo supone una reducción de costes para las empresas.” La mayoría de encuestados están de acuerdo (35,4%) o muy de acuerdo (36,3%) con la afirmación, dejando a las claras que consideran que sí, el teletrabajo conlleva una reducción de costes para las compañías.

El teletrabajo supone una reducción de costes para las empresas
113 respuestas



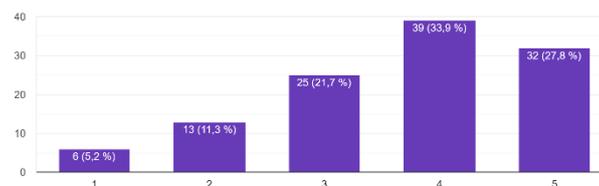
3ª “El teletrabajo permite un mayor y mejor acercamiento al cliente.” Aquí, la mayoría de los encuestados están en desacuerdo (34,8%) o muy en desacuerdo (29,6%) con la afirmación, mostrando que consideran que el teletrabajo no permite un mayor y mejor acercamiento al cliente.

El teletrabajo permite un mayor y mejor acercamiento al cliente
115 respuestas



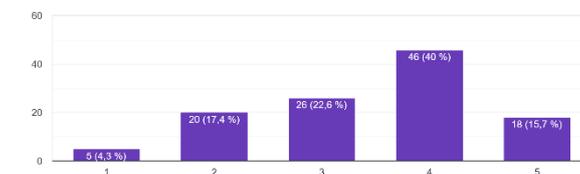
4ª “El teletrabajo dificulta el trabajo en equipo.” En este caso la mayoría de los encuestados se inclina por estar de acuerdo (33,9%) o muy de acuerdo (27,8%) y considerando por tanto que el teletrabajo dificulta el trabajo en equipo.

El teletrabajo dificulta el trabajo en equipo
115 respuestas

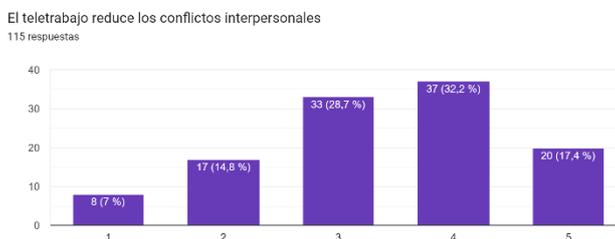


5ª “Teletrabajar genera en los empleados sensación de aislamiento y pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa.” Aunque las respuestas están más repartidas, la mayoría se inclina por estar de acuerdo (40%) con la afirmación.

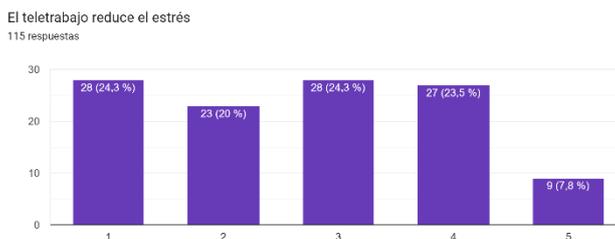
Teletrabajar genera en los empleados sensación de aislamiento y pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa
115 respuestas



6ª “El teletrabajo reduce los conflictos interpersonales.” Como en la anterior, las respuestas se encuentran bastante repartidas, pero la mayoría se inclina por estar de acuerdo con la afirmación, considerando que el teletrabajo reduce los conflictos interpersonales en la empresa.



7ª “El teletrabajo reduce el estrés.” Aquí, las respuestas se encuentran muy repartidas, pero hay más encuestados muy en desacuerdo (24,3%) o en desacuerdo (20%) si comparamos con el total de respuestas contrarias. Por tanto, se inclinan mayormente por que el teletrabajo no reduce el estrés.



8ª “El teletrabajo aporta calidad de vida, autonomía y comodidad.” Con esta afirmación, la inclinación es clara y los encuestados se posicionan mayoritariamente de acuerdo o muy de acuerdo con ella, considerando por tanto que el teletrabajo aporta estas tres cosas tan importantes.



9ª “El teletrabajo aumenta las oportunidades laborales.” La opción más votada es ni de acuerdo ni en desacuerdo (33%), estando repartidos el resto de los votos, con cierta inclinación hacia estar de acuerdo. Con estos datos, podemos

decir que los encuestados no tienen muy claro si el teletrabajo aumenta las oportunidades laborales.



10ª “Teletrabajar realmente supone trabajar más horas que acudiendo a la oficina.” Como en la anterior afirmación, la opción más votada es ni de acuerdo ni en desacuerdo (30,7%), con el resto de votos bastante repartidos, pero esta vez inclinándose un poco más hacia no estar de acuerdo. Por tanto, tampoco tienen claro los encuestados de manera general si teletrabajar supone trabajar más horas que el modelo tradicional.

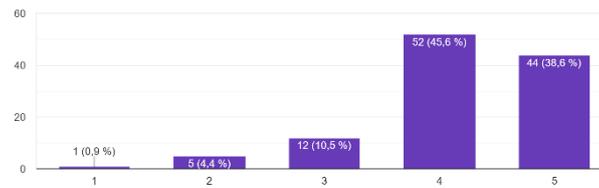


11ª “El teletrabajo reduce las oportunidades de promocionar.” De nuevo, los encuestados, de manera general, no tienen claro si es así o no, siendo la opción más votada ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 38,6% de los votos. La ligera inclinación que podemos ver es hacia estar en desacuerdo.



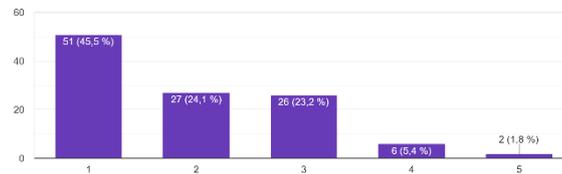
12ª “Teletrabajar ayuda a conciliar la vida laboral y familiar.” Aquí claramente la inclinación es hacia estar de acuerdo, ya que los votos de las opciones de acuerdo y muy de acuerdo hacen la suma de un 84,2% del total.

Teletrabajar ayuda a conciliar la vida laboral y familiar
114 respuestas



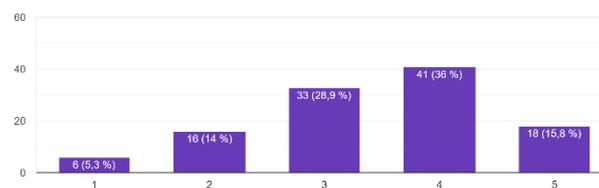
13ª “Ofrecer la posibilidad de teletrabajar aumenta los roles de género (y por tanto aumenta la discriminación de la mujer)” La mayor parte de los encuestados se encuentran muy en desacuerdo (45,5%) o en desacuerdo (24,1%) con esta afirmación, por lo que la muestra considera de manera general que el teletrabajo no aumenta los roles de género.

Ofrecer la posibilidad de teletrabajar aumenta los roles de género (y por tanto aumenta la discriminación de la mujer)
112 respuestas



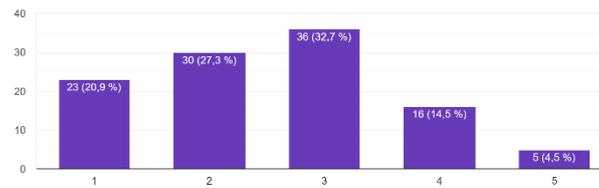
14ª “El teletrabajo ayuda a mejorar y preservar el medio ambiente”. Aquí, los resultados de la encuesta se inclinan más hacia estar de acuerdo con la afirmación, estando la mayoría de acuerdo (36%) o muy de acuerdo (15,8%). Por tanto, de manera general, los encuestados consideran que sí, que el teletrabajo ayuda a la preservación del medio ambiente.

El teletrabajo ayuda a mejorar y preservar el medio ambiente
114 respuestas



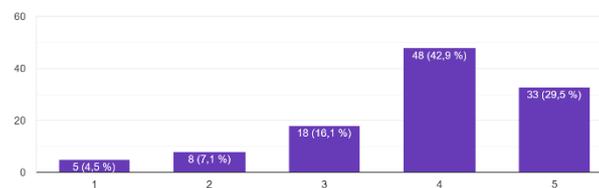
15ª “El teletrabajo aumenta las diferencias sociales”. Mayoritariamente, los encuestados consideran que no (48,2%), pese a que la opción más votada de las cinco sea ni de acuerdo ni en desacuerdo (32,7%).

El teletrabajo aumenta las diferencias sociales
110 respuestas



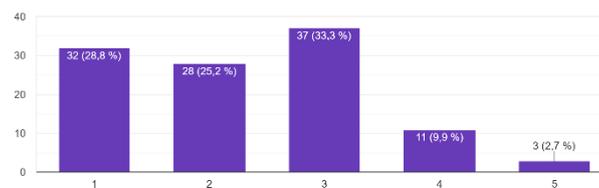
16ª “Disponer de la posibilidad de teletrabajar es un privilegio.” Aquí, la mayoría de los encuestados se posicionan a favor de la afirmación, siendo el 42,9% del total los que están de acuerdo y el 29,5% los que están muy de acuerdo.

Disponer de la posibilidad de teletrabajar es un privilegio
112 respuestas



17ª “Teletrabajar siempre es mejor opción que trabajar presencialmente.” En esta última afirmación, los encuestados se inclinan claramente por estar en desacuerdo o muy en desacuerdo (54%), pese a que la opción más votada sea ni de acuerdo ni en desacuerdo (33,3%).

Teletrabajar siempre es mejor opción que trabajar presencialmente
111 respuestas



Tras haber analizado específicamente cada pregunta, podemos decir que, de manera general, los encuestados valoran de manera positiva y como un privilegio disponer de la posibilidad de teletrabajar, considerando mayoritariamente que esta disciplina ayuda a mejorar y preservar el medio ambiente, a conciliar la vida laboral y familiar, aumenta las oportunidades laborales, aporta calidad de vida, reduce los conflictos interpersonales y supone una reducción de costes para las empresas; todo ello sin aumentar las diferencias sociales ni los roles de género. En contraste, la mayoría consideran que aumenta el estrés, genera sensación

de aislamiento, dificulta el trabajo en equipo y no genera un mayor acercamiento al cliente.

8. CONCLUSIÓN

Para terminar, en el presente trabajo, hemos alcanzado una serie de conclusiones acerca del teletrabajo como sistema de organización laboral, conociendo en qué consiste, cómo está regulado, cómo ha evolucionado a lo largo de los años y qué opinión merece a la generalidad de la población española a través de la realización y análisis general de una encuesta de elaboración propia.

Como hemos visto, el teletrabajo ha ido avanzando y sumando importancia gracias a los avances tecnológicos y a la implementación en las empresas del trabajo a distancia, impulsado en gran parte por la pandemia del coronavirus. Esta modalidad de trabajo, consistente en una forma flexible de organización del trabajo a través de la utilización de las TIC fuera de la oficina o del centro habitual de trabajo, ha tenido una regulación insuficiente desde sus inicios, motivo por el cual en los últimos años se ha implementado una nueva ley que, si bien ha mejorado la normativa existente, continúa siendo insuficiente a causa de la complejidad que tiene su implementación en las organizaciones. Por tanto, aunque nos encontramos en el camino correcto, queda aún camino hasta la consecución de una regulación completa, que pasa por la armonización europea de la materia.

Acerca de sus efectos, hemos podido ver que genera ciertas ventajas y desventajas para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad; y consideramos que, por lo general, su implementación de una manera adecuada conlleva mayores ventajas, especialmente en lo referido a una mayor flexibilidad y la disminución de costes que conlleva no tener que desplazarse hasta la oficina, haciendo del teletrabajo una modalidad cada vez más valorada y demandada por los trabajadores, facilitando la captación del talento.

La implementación de esta modalidad debe superar la reticencia de los jefes y propietarios a no tener el control presencial de los trabajadores. Así mismo, debe involucrar claramente al departamento de RRHH de cada empresa y ser acorde a la transformación digital que vivimos a día de hoy, sin olvidar que la conciliación

familiar debe superar las perspectivas de género y que el liderazgo en remoto debe cumplir una serie de características como la transparencia y la confianza. La pandemia Covid-19 impulsó el impacto del teletrabajo en España, favoreciendo la continuación de la actividad de muchas empresas durante el período de confinamiento domiciliario, dándolo a conocer para la mayoría de la población y dejando a las claras que es un sistema que ha llegado para quedarse gracias a su flexibilidad y a los cambios constantes de la sociedad, que han resultado claves para plantear nuevas formas de llevar a cabo el trabajo, como por ejemplo el mayor valor de la conciliación laboral-familiar o el cambio de la cultura de la presencialidad, entre otros. Si bien el teletrabajo se concentra en trabajadores de nivel educativo alto y en determinados sectores; y aunque ha disminuido en cifras desde el final de la pandemia, cada vez es más valorado por trabajadores y empresas, pasando su crecimiento en los próximos años por la superación de aspectos como la adecuación de la vivienda, la delimitación del tiempo y la brecha digital.

Gracias a la encuesta, para la que lastimosamente no hemos podido abordar el análisis desde las perspectivas de género y edad por cuestiones de espacio; hemos podido ver de manera general y completa (pero con una muestra de conveniencia al fin y al cabo) que los encuestados valoran muy positivamente disponer de la posibilidad de teletrabajar ocasionalmente gracias a la flexibilidad que ofrece, a la conciliación de la vida laboral y familiar, al aumento de la calidad de vida y a la reducción de costes, entre otros aspectos. Sin embargo, su valoración sobre ciertas desventajas hace que la gran mayoría no apuesten por el teletrabajo total y sigan apostando parcialmente por el trabajo en la oficina de vez en cuando.

Por último, si bien consideramos que el teletrabajo ha llegado para quedarse, también creemos que esto pasa por una serie de retos para el futuro, como son el paso del teletrabajo al *smartworking*, práctica laboral que además de la posibilidad de trabajar en cualquier parte gracias a las TIC, añade de mejor manera las ideas de flexibilidad, condiciones de trabajo favorables; y eficiencia y eficacia, gracias a un desarrollo organizativo adaptativo y el refuerzo de las capacidades de gestión; la superación de las barreras de género, con una regulación que debe superar la brecha de género y ser para todos, diseñando normas que favorezcan que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el

trabajo y que el teletrabajo no sea una excusa para que las mujeres cuiden a sus hijos o realicen las tareas del hogar, apostando por la inversión en educación e infraestructuras, el subsidio del cuidado de niños y dependientes, y la flexibilización de los patrones de trabajo habituales, entre otras cosas; y por la adaptación a la realidad familiar, siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan para cada caso concreto.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Bentley, K. y Yoong, P. "Knowledge work and telework: an exploratory study", Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy, núm. 10, 2000, pp.346-356
- Blog Iberdrola (2022): "El teletrabajo o cómo aunar conciliación familiar y productividad". Disponible en: <https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo>
- Cruz Roja (2023): "Qué es la brecha digital y cómo evitar que provoque desigualdad". Disponible en: <https://www2.cruzroja.es/web/ahora/brecha-digital>
- De la Flor, L. M. (2016): "Teletrabajo: ventajas y desventajas para la empresa", IMF Blog de PRL. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/teletrabajo-ventajas-desventajas-la-empresa/>
- Economía 3 (2022): "El teletrabajo ha llegado para quedarse, pero ¿cómo evolucionará tras la pandemia?". Disponible en: <https://economia3.com/2021/03/17/401346-el-teletrabajo-ha-llegado-para-quedarse-pero-como-evolucionara-en-europa/>
- Einatec (2020): "Tipos de Teletrabajo, estos son los principales". Disponible en: <https://einatec.com/blog/tipos-de-teletrabajo/>
- Epdata (2022): "La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos". Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- Estévez, J. C. (2020): "Teletrabajo y transformación digital de la empresa", Blog Think Big, Telefónica. Disponible en: <https://empresas.blogthinkbig.com/teletrabajo-transformacion-digital-de-la-empresa/>
- Eurofound y OIT (2019): "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

- Factorial HR (2022): “Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España”. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/#implantacion-del-teletrabajo-en-las-empresas-durante-el-coronavirus>
- Fernández Collados, M. (2021): “El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario”, Revista Internacional y Comparada de RRL y Derecho del empleo, Adapt University Press. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957
- Gala Durán, C. (2021): “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 7, 171-185.
- García Palomino, M. (2007): “GUÍA DE APLICACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007 PARA EL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES”. Ingeniera de Sistemas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Pág. 4.
- García, G. y Lacomba, F. R. (2021): “Cómo están regulando los convenios colectivos la compensación de gastos del teletrabajo”, Cuatrecasas. Disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/global/laboral-1/art/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo>
- Gobierno Argentino (2020): “Ventajas del teletrabajo”. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/ventajas-del-teletrabajo>
- Great Place To Work (2022): “La historia del teletrabajo”. Disponible en: <https://greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/>
- La Información (2022): “Bruselas promete la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión”. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/bruselas-regulacion-teletrabajo-derecho-desconexion/2862284/>
- Labrador, A. M. (2022): “Así es la nueva ley de teletrabajo o trabajo a distancia”, Grupo 2000. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/asi-es-la-reforma-para-legislar-el-teletrabajo-que-prepara-el-gobierno/>
- Mella Méndez, L. (2016): “Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español”, El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés, La Ley, pp. 20-21.

- Munduate, L. (2020): “La nueva normalidad del teletrabajo, polarización de las condiciones de trabajo basada en el género”, Fundación Personas y Empresas. Disponible en: <https://www.fundacionpersonasyempresas.org/nuevocuriosita/la-nueva-normalidad-del-teletrabajo-polarizacion-de-las-condiciones-de-trabajo-basada-en-el-genero/>
- Nilles, J. M. (1998): “Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce”, New York, NY: Wiley.
- OSALAN y Gobierno Vasco: “Teletrabajo en el domicilio”. Disponible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicas/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf
- Pastrana, C. (2022): “El workshifting: la implementación del trabajo móvil y el adiós a la oficina”, IEBS. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-workshifting-rrhh-2-0/#:~:text=Podemos%20definir%20el%20workshifting%20como,el%20lugar%20desde%20donde%20hacerlo.>
- Personio (2022): “Trabajo híbrido: ¿por qué es tendencia?”. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/trabajo-hibrido/>
- Randstad (2022): “Solo el 7% de los ocupados teletrabaja habitualmente, la tasa más baja desde el comienzo de la pandemia”. Disponible en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/solo-el-7-de-los-ocupados-teletrabaja-habitualmente-la-tasa-mas-baja-desde-el-comienzo-de-la-pandemia/#:~:text=Randstad%20destaca%20que%2C%20apenas%20el,200%20trabajadores%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs.>
- ReasonWhy (2020): “Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo”. Disponible en: <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>
- Rimbau-Gilabert, E. (2022): “¿Es el smartworking diferente del teletrabajo?”, Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/es-el-smart-working-diferente-del-teletrabajo/>

- Santamaría, A. (2022): “El teletrabajo: la transformación digital centrada en el empleado”, Teknei. Disponible en: <https://www.teknei.com/2021/05/28/el-papel-del-teletrabajo-en-la-transformacion-digital/>
- Suñé Llinás, E. (1998): “El Teletrabajo”. Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático, pág.588.
- The Conversation (2020): “Cómo liderar un equipo de trabajo a distancia”. Disponible en: <https://theconversation.com/como-liderar-un-equipo-de-trabajo-a-distancia-139927>
- Unión Sindical Obrera (2021): “Teletrabajo: así se regula en Europa”. Disponible en: <https://www.uso.es/teletrabajo-asi-se-regula-en-europa/#:~:text=El%20teletrabajo%20no%20est%C3%A1%20regulado,potecci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20teletrabajadoras.>
- Wolters Kluwer TAA España (2023): “La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia: qué es y puntos principales”. Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-teletrabajo-que-es-y-puntos-principales>

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO

Mediante el siguiente formulario buscaremos encontrar la percepción que tiene el ciudadano medio sobre las ventajas y desventajas que tiene el teletrabajo para la empresa, para el trabajador y para la sociedad; así como su inclinación hacia el teletrabajo, el trabajo presencial o un formato híbrido.

Género

- Hombre
- Mujer
- Sin determinar

¿Qué edad tienes?

- 0-18
- 19-25
- 26-40
- 41-65
- Más de 65

¿Trabaja usted actualmente?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿su puesto de trabajo permite el teletrabajo?

- Sí
- No

¿Alguna vez ha teletrabajado?

- Sí
- No

Entendiendo el teletrabajo como la modalidad de trabajo en la que el empleado realiza sus labores desde un lugar diferente (normalmente, desde su domicilio) a las oficinas de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, responda a las siguientes preguntas:

En general, ¿qué opción considera mejor?

- Trabajar siempre en la oficina o en las instalaciones de la empresa (trabajo presencial)
- Combinar días de trabajo en la oficina con días de trabajo en el domicilio (teletrabajo híbrido)
- Teletrabajar siempre, sin acudir al lugar de trabajo habitual de la empresa (teletrabajo total)

Si se le planteara la posibilidad, ¿qué porcentaje de tiempo le gustaría teletrabajar?

- 100%
- 75%
- 50%
- 25%
- 0%

Señale hasta 3 de las siguientes opciones que le atraerían de teletrabajar:

- Reducir el tiempo de desplazamiento
- Ahorrar en gastos personales
- Pasar más tiempo con la familia
- Contribuir a la preservación del medio ambiente
- Acceder a oportunidades laborales en otras ciudades
- Ahorrar costes a su empresa

Señale hasta 3 de las siguientes opciones que le molestarían de teletrabajar:

- Falta de contacto personal con sus compañeros
- Confusión entre el horario laboral y la vida personal
- Sobrecarga de trabajo
- La posibilidad de asumir ciertos costes que debería asumir la empresa
- Falta de recursos técnicos y/o espacio en casa
- Reducción de la productividad
- Tener menos oportunidades de progreso

A continuación, señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Siendo la escala:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Muy de acuerdo.

Gracias al teletrabajo, los trabajadores incrementan la productividad

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo supone una reducción de costes para las empresas

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo permite un mayor y mejor acercamiento al cliente

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo dificulta el trabajo en equipo

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Teletrabajar genera en los empleados sensación de aislamiento y pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo reduce los conflictos interpersonales

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo reduce el estrés

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo aporta calidad de vida, autonomía y comodidad

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo aumenta las oportunidades laborales

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Teletrabajar realmente supone trabajar más horas que acudiendo a la oficina

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo reduce las oportunidades de promocionar

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Teletrabajar ayuda a conciliar la vida laboral y familiar

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Ofrecer la posibilidad de teletrabajar aumenta los roles de género (y por tanto aumenta la discriminación de la mujer)

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo ayuda a mejorar y preservar el medio ambiente

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

El teletrabajo aumenta las diferencias sociales

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Disponer de la posibilidad de teletrabajar es un privilegio

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Teletrabajar siempre es mejor opción que trabajar presencialmente

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				