



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**LAS NUEVAS POSIBILIDADES QUE OFRECE EL
TELETRABAJO EN EL MUNDO ACTUAL.**

Autor/a: Lorena Montón Marruedo.

Tutelado por: Marta Martínez García.

Mayo, 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

El teletrabajo es una manera de organización del trabajo a distancia, en el que el empleado puede desempeñar sus funciones fuera del centro de trabajo a través del uso de los medios electrónicos.

El teletrabajo desde sus orígenes en EEUU durante la crisis del petróleo ha ido evolucionando de forma muy lenta y su legislación se ha mantenido al margen.

Fue en 2019 cuando el desarrollo de la pandemia mundial causada por el COVID-19 hizo que el teletrabajo fuese la principal opción para el desarrollo laboral y los organismos tomaran conciencia de la importancia de una regulación específica.

El teletrabajo puede presentarse en diversas modalidades. Gracias a ello, muchas empresas han instaurado la posibilidad del teletrabajo como una herramienta actual, puesto que supone importantes avances en materia de conciliación personal, familiar y laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
BLOQUE 1 : APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL TELETRABAJO	6
1.1. Concepto	6
1.2. Regulación jurídica.....	7
1.3. Tipos y modalidades de teletrabajo	10
1.4 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	13
1.4.1 Para el trabajador.....	13
1.4.2 Para la empresa	15
1.4.3 Para la sociedad	16
1.5. Requisitos para la implementación del teletrabajo	16
BLOQUE 2: EL TELETRABAJO COMO NUEVA REALIDAD LABORAL PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL .	21
2.1. Conciliación y medidas de empresa	21
2.2. El teletrabajo como herramienta de conciliación	24
2.3. Convenios colectivos que mejoran la conciliación gracias al teletrabajo	25
2.4 Teletrabajo y conciliación. Comparativa entre España y la Unión Europea .	31
BLOQUE 3: CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	38

INTRODUCCIÓN.

El origen del teletrabajo está muy ligado a la evolución de la globalización, la aparición de nuevas tecnologías y la necesidad de nuevas formas de trabajo que permitió a las empresas la externalización de servicios y la reducción de costes.

La continua evolución de la informática y las telecomunicaciones hace que cada vez sea más fácil trabajar a distancia gracias al uso de dispositivos electrónicos. Este hecho junto con las crecientes demandas de flexibilidad y conciliación familiar y personal, favorecen la realización de las tareas fuera del centro de trabajo habitual.

El teletrabajo en España, desde sus orígenes, se ha caracterizado por ser una modalidad de carácter residual. La falta de regulación específica y las condiciones laborales de las empresas españolas se han mantenido al margen de la implantación del mismo. Fue con la llegada de la crisis del coronavirus cuando las empresas por necesidad tuvieron que recurrir como única forma de supervivencia al teletrabajo, alcanzando un gran auge y suponiendo un cambio de regulación para la mayoría de empresas.

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es analizar las características del teletrabajo, determinando las posibilidades que ofrece dicha herramienta en materia de conciliación personal, familiar y laboral. A lo largo del documento se pretende analizar los aspectos positivos y negativos que puede suponer para la conciliación la implementación del teletrabajo y la manera en la que viene recogido en diversos convenios colectivos. Además, para poder determinar el nivel de conciliación y teletrabajo que tenemos en España, se hará una comparativa con el resto de países de la Unión Europea analizando y comparando ambos parámetros estudiados.

La metodología empleada para el desarrollo del documento se basa en la lectura y análisis de diversos documentos, informes, páginas web y revistas principalmente procedentes de Internet. Además de ello, se incluye el análisis de legislación, revisando leyes, Real Decretos Ley, convenios colectivos y de empresa y el Estatuto de los Trabajadores entre otros.

El trabajo está estructurado en dos bloques, cada uno con diversos epígrafes. En el primer bloque se pretende analizar y contextualizar el concepto de teletrabajo. Para ello, se explica la regulación jurídica a la que ha estado sujeto a lo largo del tiempo y la manera en la que el COVID-19 fue un incentivo para su regulación. Asimismo, se muestra una clasificación sobre las distintas modalidades de teletrabajo, los requisitos necesarios para su implementación y los beneficios y perjuicios que puede suponerle al trabajador el uso de dicha herramienta.

En el segundo bloque nos centramos en la conciliación familiar, personal y laboral y su vínculo con el teletrabajo. Para ello se explican las medidas de conciliación que las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores, tanto las reguladas en la jurisdicción española, como las ofrecidas directamente por ellas, siendo una de estas la aplicación del teletrabajo. A continuación, se habla de la relación entre la conciliación y el teletrabajo, determinando si todos los aspectos que los relacionan son positivos o si existe alguno negativo y la manera en la

que determinados ejemplos de convenios colectivos incluyen en su contenido el teletrabajo como mejora en materia de conciliación. Por último, se hace una comparativa entre España y el resto de países de la Unión Europea en materia de conciliación y teletrabajo, con el fin de analizar si ambos factores están directamente relacionados y si los países que mejores medidas de conciliación ofrecen a sus trabajadores son los mismos que los que mayor implementación de teletrabajo muestran.

Por último se recogen las conclusiones obtenidas en el trabajo y las referencias bibliográficas utilizadas para el desarrollo del documento.

BLOQUE 1 : APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL TELETRABAJO.

1.1 CONCEPTO.

El concepto de teletrabajo ha tenido especial auge en los últimos años y cuenta con numerosas definiciones en función de los distintos autores y organismos que lo analicen. Este hecho viene determinado por la ausencia de un concepto legal uniforme para toda la sociedad.

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la palabra griega “tele”, que significa lejos y la palabra griega “trabajo”, acción de trabajar.

Se suele hablar de manera indistinta de los términos teletrabajo y trabajo a distancia, por ello cabe puntualizar la diferencia entre ambos, puesto que no significan lo mismo. Cuando hablamos de *trabajo a distancia* hacemos referencia a toda actividad remunerada que el empleado efectúa en otro lugar distinto a su centro de trabajo, sin embargo, para que sea *teletrabajo* tiene que efectuarse mediante el uso intensivo de la tecnología. Por lo tanto, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no necesariamente el trabajo a distancia tiene que ser teletrabajo.

En definitiva, el teletrabajo podría definirse como la manera flexible de la organización y realización del trabajo de un empleado, lejos del centro de trabajo y a través del uso de dispositivos informáticos y telemáticos.

No obstante, independientemente del concepto que sigamos, es importante puntualizar que el teletrabajo, por el momento, no puede ser aplicable a todas las actividades económicas del país, limitándose únicamente a ciertas profesiones ligadas al manejo de información y datos como traductores, abogados, analistas y programadores, entre otros.

Además, el teletrabajo no únicamente depende del tipo de actividad que se realice, sino que incluye de manera implícita una serie de aptitudes que ha de poseer el teletrabajador para que pueda desarrollar su trabajo en dichas condiciones laborales. Estas aptitudes las enumeraremos a continuación:

1. *Gran capacidad y facilidad para gestionar el tiempo:* Con el teletrabajo el empleado efectúa su actividad laboral en otro lugar distinto a su centro de trabajo, por lo que la tentación de distraerse es mayor, siendo de gran importancia ser consciente de sus obligaciones para poder evitar las distracciones.
2. *Proactividad:* El teletrabajador tendrá que ser capaz de marcarse sus propios objetivos diarios y en caso de que exista alguna dificultad ser capaz de solucionarla por sus propios medios.
3. *Buena expresión y gran oratoria:* La principal manera por la que el teletrabajador se comunicará con el exterior se fundamenta en aparatos electrónicos a través de una pantalla. Es por ello por lo que tendrá que ser capaz de causar buenas impresiones a través de la misma.

4. *Manejo del uso de las TICS*: Los aparatos electrónicos serán su principal fuente de comunicación, por lo que deberá poseer buenas habilidades y conocimientos en cuanto al uso de las tecnologías.

1.2. REGULACIÓN JURÍDICA.

El Ordenamiento jurídico en relación con el teletrabajo sufrió un antes y un después con la llegada de la pandemia causada por el COVID-19. El creciente uso del teletrabajo como única forma de actividad económica a causa de las prohibiciones de las autoridades competentes, hizo que se constituyera como una realidad para quedarse.

La legislación española, hasta ese momento y desde principios de la década del siglo XX, ha incluido regulaciones sobre la contratación y el trabajo a domicilio, pero ha sido dispersa e insuficiente, necesitando una regulación jurídica más concreta y amplia frente a este término.

Concretamente hasta el momento de la pandemia, en España este concepto fue regulado por la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, EDL 1980/3059*¹. El artículo 13 de esta ley establecía lo siguiente (BOE, 1980):

“Uno. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Dos. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

Tres. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Cuatro. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Cinco. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar”.

En 2012 se modificó la ordenación del trabajo a domicilio con la *Ley 3/2012 de 6 de julio*, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En esta ley se promovían nuevas formas de llevar a cabo la actividad laboral, buscando favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre trabajo y vida personal y familiar. “Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional

¹ Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980. EDL 1980/3050: la presente ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías” (BOE, 2012).

Posteriormente en 2015 se produjo la modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 2/2015*, de tal forma que el artículo 13 contenía lo siguiente (BOE, 2015):

“Uno. Tendrá la consideración de trabajo a distancia 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 este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Dos. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

Tres. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Cuatro. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Cinco. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.

Por su parte en 2018 con la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (art. 88 LOPGDGDD), se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El *Real Decreto-ley 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*, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo contenía lo siguiente:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa” (BOE, 2019).

No fue hasta 2020 con la llegada de la pandemia a causa de la COVID-19, cuando comienza a necesitarse una regulación más específica que se produciría a través del *Real Decreto-Ley 8/2020², de 17 de marzo de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.*

“Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.(BOE, 2020)

Sin embargo, hasta la llegada del *Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia*, no fueron contempladas las diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo. El artículo 2 define:

“Trabajo a distancia: la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”

“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 (TIC)”

En la actualidad, la normativa por la que se rige el trabajo a distancia es la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Entró en vigor el día 11 de julio de 2021 y lo que hace es recoger pequeñas modificaciones del *Real Decreto Ley 28/2020*.

El artículo 1 de la presente ley, remite al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, delimitando su ámbito de aplicación. En otros términos, esta ley es aplicable tal y como también indica el ET a trabajadores por cuenta ajena, que

² Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: contiene medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. La norma entra en vigor el mismo día de su publicación y extiende su vigencia por un mes, previendo la posibilidad de prórroga, como así sucedería posteriormente.

realicen voluntariamente un trabajo retribuido y bajo el poder de dirección del empresario o empleador de manera regular.

Por último, cabe mencionar la aprobación del *Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio*, que modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo mejoras en los permisos y medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores. El artículo mencionado establece lo siguiente:

“El derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, será un derecho de los trabajadores que tengan necesidades de cuidado de:

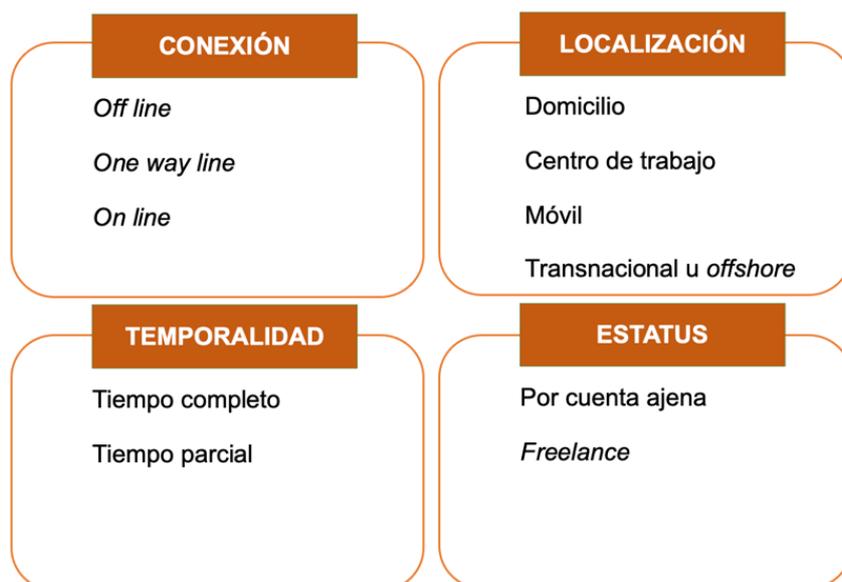
- a) Los hijos mayores de doce años
- b) El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- c) Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición”. (BOE, 2023)

1.3 TIPOS Y MODALIDADES DE TELETRABAJO.

Haciendo referencia a la *Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia* podemos decir que existen distintas modalidades de teletrabajo en función del tipo de conexión utilizado y lugar en el que se desempeñe, temporalidad a la que se encuentre sujeta y estatus del trabajador.

Tal y como se muestra en la siguiente tabla, podemos encontrar distintas variantes de teletrabajo que iremos desarrollando a lo largo de este apartado.

Tabla 1: Tipología del teletrabajo.



Fuente. Elaboración propia.

1) Según el tipo de conexión

La diferenciación del tipo de teletrabajo basada en el tipo de conexión clasifica la forma de comunicación entre el empresario y el teletrabajador a la hora de desempeñar el trabajo mediante el uso de las diferentes tecnologías existentes.

Conexión off line

Implica el desarrollo del trabajo sin ningún tipo de conexión con el ordenador central situado en la empresa, es decir se trabaja sin ningún tipo de conexión virtual.

Esta modalidad se caracteriza porque la comunicación de las instrucciones del superior se dan a través de medios de correo postal o directamente de manera personal. Dada la inexistente comunicación bidireccional entre ambos, el superior no puede ser capaz de controlar y dirigir constantemente el trabajo de sus empleados.

Conexión one way line

Hace referencia a la conexión en la que empleado efectúa su actividad laboral con una rigurosa conexión entre su terminal y el ordenador central de la empresa. En este caso, el empleado se limita a mandar datos, generando una relación unidireccional por parte del empresario o por parte del teletrabajador.

Conexión on line

Es la más habitual hoy en día y se refiere a aquella conexión en la que el empleado presta sus servicios a través de un terminal que permite la interacción entre el mismo, el empresario y el ordenador central de la empresa. Sin embargo, no implica que el empleado tenga que estar conectado constantemente, se trata de conexiones breves y en momentos muy concretos.

Podemos decir que esta última modalidad puede combinarse con las dos mencionadas anteriormente. En casos en los que haya mayor actividad en la empresa o dicho horario no dificulte al trabajador, se instaurará la modalidad *on line*, sin embargo, en el resto de jornada pueden utilizarse las modalidades *on line* u *one way line*.

2) Según la localización de la prestación

La determinación del lugar de trabajo no es un factor clave a incluir en los contratos de trabajo, pero puede afectar a los intereses de los trabajadores. Por ello se pueden diferenciar diferentes modalidades.

Teletrabajo en domicilio

Esta modalidad tiene por característica principal la posibilidad de la realización de la mayor parte de las labores (principalmente de oficina) desde el propio espacio doméstico del trabajador.

Una de las problemáticas que podemos encontrar del teletrabajo en el domicilio, se fundamenta en la infinidad de situaciones que pueden darse, así como la organización del tiempo que el trabajador dedica a su actividad laboral puesto que no existe un control directo por parte del empresario sobre sus trabajadores.

Teletrabajo en centros de trabajo

El teletrabajo en centros de trabajo es una modalidad que engloba diferentes lugares donde puede desarrollarse el trabajo de manera eficaz. Estos lugares son centros, telecentros o cualquier otro lugar público. En esta modalidad, a diferencia de la anterior, la actividad laboral tiene lugar en espacios públicos y no privados.

Podemos decir que el telecentro se define como una oficina a distancia dotada de los medios informáticos necesarios para la posible realización del trabajo de forma eficaz, incluyéndose las telecomunicaciones necesarias. Estos telecentros tienen cabida para varios teletrabajadores, a pesar de que puedan realizar actividades diferentes e incluso no estar relacionadas las mismas.

El telecentro puede tratarse de un espacio ventajoso para aquellas pequeñas y medianas empresas que no cuenten con los medios necesarios para implementar lo que conlleva el teletrabajo.

Teletrabajo móvil

El teletrabajo móvil se caracteriza por ser una modalidad en la que los empleados no tienen un lugar físico asignado para desempeñar sus funciones, sino que la empresa les da la libertad para decidirlo por sí mismos.

Teletrabajo transnacional u offshore

Consiste en la posibilidad de la implantación del teletrabajo, en territorios tanto nacionales como internacionales alejados de la sede central de la empresa.

Como características más relevantes encontramos la posibilidad de contratar jóvenes altamente cualificados, la notable infraestructura tecnológica que tiene que poseer la empresa y la similitud horaria entre los diferentes países partícipes.

3) Según la temporalidad.

Dentro de las modalidades que engloba el teletrabajo, el tiempo dedicado al mismo juega un papel muy importante. Atendiendo a la temporalidad podemos hablar de teletrabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

Teletrabajo a tiempo completo o permanente

Tiene lugar cuando el empleado lleva a cabo su completa jornada laboral a distancia ya que posee en otros lugares (bien sea su domicilio o telecentro) los equipos tecnológicos adecuados para trabajar a distancia y únicamente visita las oficinas centrales de manera esporádica.

Teletrabajo a tiempo parcial

El empleado combina el trabajo presencial y el trabajo a distancia aunque lleva a cabo la mayor parte de su jornada laboral en el centro de trabajo, generalmente por no poseer fuera de él los medios necesarios para trabajar.

4) Según el estatus.

Atendiendo a la clasificación por el estatus podemos hablar del teletrabajo por cuenta ajena y del *freelance*.

Teletrabajo por cuenta ajena

Los teletrabajadores por cuenta ajena están sujetos a las órdenes y mandatos de un empresario, por lo que durante sus jornadas han de cumplir con el horario, la forma de comunicación o la modalidad de desarrollo del trabajo entre otros.

Teletrabajo de freelance

Los *freelance* son trabajadores autónomos que se dedican a la prestación y atención de los servicios de numerosos clientes. Generalmente suelen ser traductores, contables, asesores, entre otros. Estos pueden decidir sus propios horarios en función de las obligaciones que tengan marcadas en un determinado día.

1.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

La implantación del teletrabajo en las organizaciones puede suponer diferentes puntos de vista y con ello aportar tanto ventajas como desventajas en función de los intereses de los afectados. A continuación, analizaremos los aspectos positivos y negativos de su implantación desde el punto de vista del trabajador, del empresario y de la sociedad en general.

1.4.1 PARA EL TRABAJADOR.

Ventajas

- **Mayor autonomía en el desempeño de su trabajo.** El empleado teletrabajador podrá organizar sus actividades laborales y determinar en que momento puede desarrollarlas.

- **Conciliación familiar y profesional.** Al aumentar la flexibilidad laboral, el teletrabajador puede distribuirse el tiempo de una forma más conveniente, favoreciendo a su conciliación personal y laboral y generando un sentimiento de autocontrol, con mayor confianza y responsabilidad.

Podemos decir que la conciliación es una de las principales ventajas para los empleados y responde a una de las demandas más importantes de los profesionales en la actualidad.

- **Flexibilidad en tiempo y espacio.** El teletrabajador tiene la capacidad de elegir llevar a cabo su actividad laboral en un lugar diferente al habitual y en el rango de tiempo que considere. Esto permite trabajar desde segundas residencias, posiblemente localizadas en medios rurales, fomentando el crecimiento de las mismas.

- **Reducción del tiempo invertido en desplazamientos y menores costes.** El hecho de que el empleado desarrolle su actividad laboral desde su domicilio tiene como consecuencia no tener que desplazarse hasta su centro de trabajo y por tanto la disminución de tiempos muertos. Además, ahorra en otros costes como

pueden ser la gasolina del desplazamiento o el no tener que comer fuera de casa entre otros.

Por otro lado, al estar en casa y no perder tiempo en el desplazamiento, el trabajador se siente menos cansado, estresado y fatigado al no sufrir los problemas de atascos y evita el riesgo de tener un accidente durante el desplazamiento.

- **Mayor motivación y satisfacción.** La mayor facilidad para la conciliación familiar y la libertad de tiempo y lugar hacen que el trabajador tenga un sentimiento positivo hacia su trabajo, una mayor implicación laboral y sea más productivo para la empresa.

Desventajas

- **Posible sentimiento de soledad y distancia entre compañeros.** El teletrabajador al no acudir a su puesto de trabajo habitual no disfruta del ambiente de trabajo en la empresa, distanciando las relaciones interpersonales con compañeros y superiores y en ocasiones creando un sentimiento de exclusión, soledad y desvinculación. Puesto que el único medio de comunicación es a través de aparatos electrónicos, en ocasiones pueden malinterpretarse ciertas conversaciones.

- **Amplio número de distracciones.** El trabajador se encuentra expuesto a muchos elementos que pueden suponer una fuente de distracción y hacer complicado ejecutar sus tareas.

- **Control y evaluación de rendimiento menos preciso.** El control desmedido del empresario con respecto las tareas pueden afectar a la tranquilidad y desconexión digital. En caso de que el trabajador tenga un contrato que se mide en horas y no por objetivos, resulta muy complicado valorar su rendimiento.

- **Coordinación de tareas domésticas y trabajo.** Existe la posibilidad de no desvincular las actividades profesionales de las actividades personales, especialmente atendiendo a la perspectiva de género, donde se tiende a pensar que el rol de una mujer teletrabajadora responde a un trabajo '*doblemente doméstico*'.

- **Desconexión digital y horarios.** A veces no es sencillo diferenciar entre el horario laboral y el tiempo libre cuando se encuentran en el mismo espacio ambos elementos. Es habitual la prolongación de la jornada laboral, entendiéndose por ello el inicio antes de su comienzo o su finalización más tarde de lo previsto, junto con la realización de tareas laborales en horarios inusuales durante la noche o los fines de semana. Este hecho es causado debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado por parte del trabajador de las TIC.

- **Falta de formación y adaptación.** En ocasiones, las empresas que deciden implantar el teletrabajo en su organización como modelo de trabajo, no realizan las formaciones necesarias para sus empleados, teniendo éstos que aprender por sí solos dificultando su adaptación.

1.4.2 PARA LA EMPRESA.

Ventajas

- **Reducción de costes fijos y variables.** Los gastos que asume la empresa se reducen al prescindir en la mayoría de casos de oficinas.

- **Aumento de la eficiencia y eficacia.** Tiene lugar un aumento de la productividad de los empleados como consecuencia de la ausencia de interrupciones en el lugar de trabajo y la satisfacción de poder elegir los tiempos y el lugar desde donde se prestan los servicios. Esto trae consigo trabajadores mas eficientes en su trabajo.

- **Mayor compromiso y satisfacción de la plantilla y menor absentismo laboral.** Al permitir que los trabajadores tengan flexibilidad de organizar su tiempo de trabajo con la conciliación de la vida familiar y personal, el absentismo laboral disminuye. Además, este aspecto vinculado a la disminución de desplazamientos de los trabajadores, hace que se reduzcan los accidentes *in itinere*.

- **Menor rotación de personal y mayor retención de talento.** Permite atraer nuevos trabajadores, además de retener a los más valiosos, manteniendo y mejorando sus condiciones laborales.

Tal y como indica un reportaje de la plataforma Buffer sobre una muestra de 2.500 trabajadores altamente calificados del sector de tecnología e informática, el 99% indicó que tenía preferencia por el teletrabajo frente al trabajo tradicional. En el mismo sentido, el teletrabajo es considerado uno de los grandes beneficios, que puede conocerse como "salario emocional", haciendo más atractivos los puestos de trabajo y facilitando la estabilidad en los mismos.

- **Imagen de empresa positiva.** Las organizaciones se hacen más ágiles y flexibles para poder realizar nuevas tareas o mejorar las existentes. Su capacidad de expansión es mayor y pueden adaptarse de mejor manera a las demandas reales del mercado y así ser más competitivas.

Desventajas

- **Gran desembolso económico.** Puede suponer una importante inversión en nuevas tecnologías y formación de los empleados.

- **Dificultad para el trabajo en equipo y planificación de la tarea.** Dado que los medios de comunicación son a través de equipos informáticos, es más complejo el desarrollo de las tareas que han de efectuarse de manera conjunta con los compañeros. La falta de comunicación directa puede tener consecuencias en la organización laboral y el desarrollo del trabajo.

- **Dificultad para controlar el desarrollo de la actividad.** Al no existir contacto directo entre los trabajadores y los superiores, puede existir una pérdida de control por parte de los superiores hacia sus empleados acerca de las labores que han de desempeñar y sus comportamientos frente a la organización.

- **Menor confidencialidad.** Inexistencia de barreras físicas para controlar la prestación laboral, esto supone una menor seguridad en las telecomunicaciones y conlleva una menor confidencialidad de la información. En ocasiones pueden

existir ataques cibernéticos que afecten al funcionamiento de la empresa y a la vida personal y laboral de los trabajadores.

1.4.3 PARA LA SOCIEDAD.

Ventajas

- **Disminuye la contaminación.** Al no ser necesarios tantos desplazamientos de los trabajadores, las emisiones de gases a causa del uso de coches y transportes públicos son inferiores.
- **Mejora el tráfico.** La menor afluencia de vehículos evita y reduce atascos en las horas punta de las ciudades.
- **Reducción de accidentes e incidentes.** Los trabajadores al no tener que desplazarse tienen menor riesgo a sufrir accidentes *in-itinere*.
- **Menor dependencia del petróleo y derivados.** Puesto que los desplazamientos en medios de transporte se reducen gracias al teletrabajo, existe una menor necesidad del uso de petróleo y sus derivados.

Desventajas

- **Reducción de las relaciones interpersonales.** Las relaciones entre las distintas personas bien sean compañeros de trabajo o clientes de una organización disminuyen. Las comunicaciones pasan a ser a través de una pantalla o por medios telefónicos y se pierde contacto personal directo.
- **Aumento de las diferencias sociales por la brecha tecnológica.** La necesidad del uso de las tecnologías de la información y comunicación en la modalidad del teletrabajo trae consigo diferencias importantes en el uso y manejo de las mismas entre unos trabajadores y otros.

1.4 REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Como bien sabemos, la pandemia del COVID-19 tuvo como consecuencia la obligada implementación del teletrabajo durante ese tiempo. No obstante, muchas de las empresas han tomado como iniciativa su implantación fuera del contexto de la pandemia como estrategia para aumentar el bienestar de sus trabajadores.

El siguiente apartado se centrará en explicar las acciones que las empresas deben seguir para hacer que la implantación del teletrabajo sea efectiva.

En el gráfico inferior (esquema 1) pueden apreciarse de manera visual los pasos a seguir para dicha implantación. A continuación, se explicarán cada uno de ellos.

Esquema 1: Requisitos para la implantación del teletrabajo.



Fuente. Elaboración propia a partir de Factorial (2021).

1. Conocimiento del Marco Legal vigente en cada momento y estudio de la viabilidad.

Para poder llevar a cabo la implementación del teletrabajo de manera correcta y eficaz, es importante conocer el marco regulatorio, con el fin de determinar los derechos y obligaciones a los que está sujeto el teletrabajador a la hora de efectuar sus labores a distancia. Estos vienen recogidos en determinados apartados de la *Ley 10/2021*, conocida como la ley del trabajo a distancia.

Tal y como la Ley enuncia, se entenderá que existe un trabajo a distancia cuando se preste un 30% de la jornada laboral en un periodo de tiempo de 3 meses. Sin embargo, en los contratos en prácticas, becarios o menores de 18 años que trabajen en formación y aprendizaje, el tiempo será ampliado al 50% de la jornada.

Además, es necesaria y obligatoria la flexibilidad horaria, aunque siempre dentro de determinadas franjas. Con ello se pretende que el empleado sea capaz de adaptar sus horarios en función de sus necesidades.

Por otro lado, el teletrabajador está sujeto al derecho a la desconexión. A pesar de que puede resultar complicada la separación de la vida personal y laboral en dicho contexto, la ley establece este derecho para salvaguardar la salud de los trabajadores.

En cuanto a la voluntariedad, el trabajo a distancia podrá instaurarse siempre y cuando sea de forma voluntaria por el trabajador afectado. Este podrá ser reversible y si el trabajador se niega no podrá constituir una causa justificada de despido. “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia (...) que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.” (Capítulo 2, sección 1, artículo 5).

No obstante, a parte de conocer el Marco regulatorio, para la implantación del teletrabajo en una organización, es importante un estudio de su viabilidad para detectar y cuantificar los problemas potenciales para los que el teletrabajo puede suponer una solución. En concreto, el teletrabajo puede constituir una solución en las siguientes situaciones:

- *Cuestiones personales:* La implantación del teletrabajo puede suponer un aspecto positivo para los problemas personales de los empleados. Como bien se mencionan en apartados anteriores, el teletrabajo puede facilitar la atención de las obligaciones familiares del trabajador, mejorando su conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Además, este hecho permite evitar el exceso de desplazamientos. En una empresa en la que sus trabajadores vivan lejos de sus instalaciones, puede suponer una gran ventaja para los mismos y ser así un proyecto viable.
- *Cuestiones de espacio:* El teletrabajo puede utilizarse como forma de optimizar el espacio para el desempeño de una relación laboral. Esto puede ser debido a diferentes motivos.
 - La necesidad de un mayor espacio de trabajo o una expansión superior dedicada a la actividad laboral. En ocasiones puede tratarse de una empresa que haya experimentado un importante crecimiento en los últimos tiempos. El hecho de implantar el teletrabajo facilita ese espacio y por ello puede tratarse de un proyecto viable.
 - La necesidad de un espacio más reducido debido a cambios en la naturaleza o cantidad del trabajo. La implantación del teletrabajo permite ahorrar costes puesto que no serían necesarias en este caso la totalidad de las instalaciones para desempeñar el mismo trabajo.
- *Cuestiones relacionadas con el desempeño del trabajo:* El teletrabajo puede ser un proyecto viable para aquellas empresas en las que el desempeño del trabajo pueda verse afectado en el centro de trabajo. Algunos de estos motivos son:
 - Interrupciones frecuentes debidas a las distracciones entre compañeros.
 - Trabajos basados en el desarrollo de proyectos. En lugar de desempeñar una jornada laboral completa, desempeñar la jornada laboral por objetivos, de manera que en el momento que se alcancen pueda finalizar.
 - Variaciones importantes en la carga de trabajo.

A parte de la evaluación de la viabilidad para su implantación, habrán de valorarse otros aspectos que puedan verse implicados. Éstos principalmente hacen referencia a los medios de comunicación que el empleado necesitará para su desarrollo. Será importante la dotación de medios por parte de la empresa, pero a parte tendrán que valorarse otro tipo de condiciones como puede ser la buena conectividad a internet en el lugar donde viva, entre otros.

Por último, habrá de calcularse el potencial existente en la empresa para la aceptación de la instauración del teletrabajo, incluyendo áreas de trabajo, personal con puestos adecuados, nivel de interés existente en el proyecto...

2. Preparación de la organización para su instauración.

Una vez concluido el paso anterior, donde la organización conoce el marco regulatorio que ha de respetar y ha efectuado los estudios correspondientes en cuanto a la viabilidad de la implantación del teletrabajo en su organización, se procederá:

1) Definir el modelo a aplicar.

La empresa deberá de determinar si la manera óptima de implementar el teletrabajo consiste en un modelo híbrido, donde se combinan unos días de teletrabajo con otros de empresa o un modelo exclusivamente remoto.

2) Realizar el correspondiente diagnóstico.

Una vez que se ha determinado el modelo a aplicar, deberá efectuarse un análisis donde se definan los puestos de trabajo, departamentos y personas que queden sujetos a la aplicación de dicho modelo. Esto consistirá en la identificación de funciones, capacidades y responsabilidades de manera individual para cada uno de los trabajadores de manera estratégica para favorecer al beneficio común de la empresa.

3) Definir el modelo de comunicación y las herramientas necesarias.

A continuación, y no menos importante, será necesario que quede clara la manera en la que se comunicaran los miembros del equipo lo que favorecerá que la vida privada del empleado se respete fuera de sus horarios laborales.

El objetivo es que la información entre las diferentes áreas fluya de forma directa, disminuyendo los modelos jerárquicos y permitiendo que el trabajador tenga una mayor autonomía y responsabilidad. Además, es importante que el teletrabajador no caiga en el aislamiento laboral, donde las relaciones entre sus compañeros se limiten a lo profesional.

En cuanto a las herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, la empresa tendrá que determinar los medios necesarios para el desarrollo profesional en remoto, revisando las necesidades tecnológicas individuales, además de los niveles para acceder y trabajar con la tecnología.

Las herramientas incluyen los equipos informáticos, programas y herramientas, conexión a internet y las medidas de seguridad necesarias para evitar que la organización se vea expuesta a un alto riesgo de seguridad.

4) Proporcionar la formación adecuada a los trabajadores.

Aquellos trabajadores que vayan a proceder a la modalidad del teletrabajo deberán de ser formados adecuadamente. Dicha formación dependerá de las necesidades de cada miembro del equipo, de sus funciones a desempeñar y del puesto de trabajo que tengan.

También deberán formarse en todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales. Se deberá fomentar que el trabajador haga descansos ocasionales y camine, evitando estar muchas horas en la misma posición realizando movimientos repetitivos.

Por otro lado, los responsables o líderes tendrán que ser formados en materia de planificación y gestión de equipos a distancia, así como la toma de decisiones sin tener a los miembros de su equipo con él. Esta formación es importante ya que es común por parte de los directivos el sentimiento de pérdida de control sobre sus equipos.

3. Implantación del modelo.

Una vez concluidas las fases anteriores se procede a la implementación del modelo del teletrabajo, comprobando previamente que se hayan seguido de manera exhaustiva todos los pasos necesarios.

Al iniciar el proceso de implementación del teletrabajo, el mejor método para gestionar al personal es a través de la gestión por objetivos. De esta manera tanto los directivos como los trabajadores se ponen de acuerdo en unas determinadas metas a alcanzar en base a las habilidades de cada empleado y éstos a la vez tienen un tiempo prefijado para lograrlos. Este proceso otorga la flexibilidad y autonomía necesaria para que el directivo no tenga que estar controlando constantemente los avances de los empleados, fomentando el sentimiento de pertenencia de los mismos.

Una vez que el modelo esté en marcha, se revisará cada cierto tiempo el resultado global de la implantación del modelo, es decir la satisfacción de los empleados, la forma en la que trabajan y los resultados empresariales, entre otros.

BLOQUE 2: EL TELETRABAJO COMO NUEVA REALIDAD PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

2.1 CONCILIACIÓN Y MEDIDAS DE EMPRESA.

La vida familiar y personal de los trabajadores se ve enfrentada con el desarrollo de sus vidas profesionales. Es por ello por lo que empieza a tomar relevancia la combinación de las mismas y el concepto de conciliación personal y laboral. Podemos decir que el teletrabajo es una manera de organizar la actividad laboral fuera del centro de trabajo (incluyéndose el hogar), que facilita compaginar las actividades personales y laborales.

La conciliación hace referencia al conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador haga compatibles tanto la faceta laboral como la personal, incluyendo así tanto las necesidades familiares como las personales e individuales. Además, entiende que para que la conciliación sea una estrategia tanto para mujeres como para hombres, las medidas no deben de ir dirigidas de forma exclusiva a las mujeres, sino que también tienen que estar incluidos los hombres por igual.

El término conciliación va ligado al de la existencia de un conflicto, siendo éste el resultado de algo que no encaja y se cuestiona. Esto se ve reflejado en los conflictos que hay entre la actividad profesional y la vida familiar de las personas. Estos choques suelen vivírselos con mayor intensidad en la mayoría de ocasiones las mujeres, al intentar conciliar su vida familiar y actividad profesional. Es por ello por lo que el concepto referido a la conciliación puede entenderse de diversas maneras.

En primer lugar, en sentido estricto, referido a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo, ha creado una nueva responsabilidad basada en el rol de asumir de la misma manera las responsabilidades laborales y domésticas.

En segundo lugar, como vía de desarrollo pleno de las personas en el ámbito laboral, familiar y personal, donde se requiere una serie de estructuras sociales que faciliten la reorganización de tiempos y espacios capaces de compaginar los roles familiares con el trabajo.

Por tanto, la conciliación supone el equilibrio en las distintas dimensiones de la vida (familia y trabajo) con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajar.

Friedam³ denominó “doble jornada” a la realización de un trabajo remunerado a la vez que otras tareas domésticas. Esto ha afectado tradicionalmente en su mayoría a las mujeres por la falta de implicación masculina en las tareas domésticas. Sin embargo, el concepto de corresponsabilidad familiar supone la articulación de tareas productivas y reproductivas de una forma equitativa entre ambos sexos.

³ Fiedam, B. (1983). *La segunda fase*. Plaza&Janés.

Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral guardan relación con el principio de igualdad, lo que justifica que la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, prestase atención a esa materia. Esta ley introdujo varias reformas en materia de conciliación, con el fin de llegar a una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y profesional.

Sin embargo, mas adelante, el *Real Decreto-Ley 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*, supuso un gran avance ya que lo que regulaba era la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el plano laboral. A pesar de ello, no consiguió terminar con la desigualdad, puesto que el peso de la conciliación siguió recayendo en su mayoría sobre la mujer.

Este Real Decreto modificó otras leyes con el fin de poder alcanzar la igualdad y recogió una serie de cambios fundamentales que afectan a los trabajadores que mencionaremos a continuación.

- *Embarazo durante el periodo de prueba*. El periodo de prueba consiste en proporcionarle al trabajador un tiempo determinado para que el empresario pueda valorar si es una persona idónea para un determinado puesto.

En el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se modifican los apartados 2 y 3 en relación al periodo de prueba de una mujer embarazada, con el fin de proporcionarle una mayor protección durante la época de embarazo.

- *Registro de salario como fomento de igualdad*. La obligación por parte del empresario de llevar un registro de salarios de todos sus empleados está recogida en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. En este registro se han de recoger valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, divididos por sexo y grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo. En caso de que el promedio de retribuciones de un sexo sea superior al de otro, deberá incluir justificación de dicha diferencia.

- *Posibilidad de adaptar la jornada (sin reducirla) para conciliar la vida laboral y familiar*. El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores recogía la posibilidad de adaptar la jornada siempre que así lo permitiera el Convenio Colectivo. En la práctica era raro el convenio que lo regulase de manera efectiva, por lo que era un derecho vacío. A partir de la modificación del Real Decreto Ley 6/2019, el punto 8 de dicho artículo incluía la posibilidad de la trabajadora de solicitar una adaptación de su jornada hasta que el hijo alcance la edad de los 12 años.

- *Aumento del permiso de lactancia*. Todos los trabajadores tendrán derecho al permiso de lactancia. Este derecho regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores fue modificado, de manera que tras dicho Real Decreto, se puede optar a la lactancia acumulada sumando todas las horas a las que tiene derecho el trabajador.

- *Aumento del permiso de paternidad*. Se aumenta el permiso de paternidad hasta 16 semanas para el progenitor distinto a la madre biológica, de las cuales 6 semanas serian obligatorias ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Una vez finalizadas las 6 semanas el permiso se podrá disfrutar hasta que el menor alcance los 12 meses.

- *Antiguo permiso retribuido por nacimiento de hijo.* En este caso desaparece el permiso de dos días a los que se tenía derecho por nacimiento de hijo y a cambio se ha aumentado el permiso de paternidad.

Más recientemente, el 30 de junio de 2023, entró en vigor el *Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio por el que se aprueban nuevos permisos para progenitores y cuidadores.* Gracias a este Real Decreto- Ley nuevamente ha sido modificado el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores incluyendo las siguientes mejoras en materia de conciliación personal y laboral:

- *Ampliación del derecho a la adaptación de jornada.* Ha supuesto la modificación del punto 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores que permite el aumento de la adaptación de la jornada para el cuidado de personas dependientes o hijos mayores de 12 años.

- *Nuevos permisos retribuidos.* Se modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores ampliando los días de permiso de 2 a 5 en caso de accidente, enfermedad, hospitalización de pareja o familiar hasta segundo grado, se establecen 4 días de permiso por fuerza mayor y 15 días por registro de pareja de hecho.

- *Ampliación del derecho a reducción de jornada.* Recogido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y ampliado a 26 años en caso de cuidado de hijo con enfermedad o 23 en caso de existir grado de discapacidad inferior al 65%.

- *Nueva causa de suspensión contractual.* Se añade en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores el disfrute del permiso parental como causa para la suspensión del contrato.

- *Nuevo permiso parental no retribuido.* El artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores incluye el permiso para el cuidado de hijo por tiempo superior a un año hasta que el menor cumpla 8 años.

Aparte de las medidas de conciliación reguladas en la legislación española vigente en cada momento y con sus respectivas reformas y mejoras, las empresas pueden optar por ofrecer a sus trabajadores otro tipo de medidas de conciliación que mejoren la situación laboral de los mismos.

Las políticas familiarmente responsables se denominan “medidas o políticas de conciliación” y son las prácticas realizadas por las empresas que ayudan al empleado a combinar sus obligaciones familiares y profesionales.

Tal y como indica la revista *check presence* en su artículo “*medidas de conciliación familiar y laboral efectivas*” algunas de las medidas más implementadas por las empresas son:

- *Jornada intensiva:* Las empresas buscan alternativas para el horario del empleado sea mas compatible con sus obligaciones. En la mayoría de los casos la jornada intensiva puede ser una buena forma de concentrar la jornada laboral.

- *Comprimir la semana laboral:* Consiste en concentrar las horas de trabajo en cuatro días de la semana para poder tener el resto de días libres y así dedicarlos a las responsabilidades familiares.

- *Guarderías:* Las grandes compañías incluyen el servicio de guarderías. Esto supone un enorme respiro para aquellas familias que no tienen posibilidad de dejar a sus hijos con familiares.

- *Fomento del teletrabajo*: Es la mejor fórmula para facilitar la conciliación. Esta modalidad fue planteada tras la pandemia. Tras ella, surgió la Ley 10/2021 donde se relaciona la Exposición de Motivos con el *Real Decreto Ley 6/2019* que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo el derecho a la conciliación a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las formulas de trabajo a distancia.

- *Apostar por la formación en horario laboral*: Esta medida permite al empleado adaptarse a la nueva realidad del mercado con el fin de poder ser mas competitivo. Además, puede formar parte de un motivo de satisfacción personal.

2.2. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACIÓN.

Una vez desglosado el término de conciliación y conociendo que el teletrabajo es una de las principales acciones ofrecidas por las empresas como medida de conciliación, vamos a analizar la manera en la que dicho teletrabajo afecta a la conciliación personal, familiar y laboral de los trabajadores y los efectos que pueden surgir de su implementación.

Como bien mencionamos en el bloque 1, el teletrabajo ha sido un fenómeno el cuál no ha estado regulado jurídicamente hasta la necesidad forzosa causada por la llegada de la pandemia del coronavirus. Es por ello por lo que en muchas ocasiones lo que al desarrollo en materia de conciliación se refiere, está recogido en convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa.

A simple vista podemos decir que el teletrabajo es concebido como una manera en la que los empleados se garantizan la posibilidad de compaginar su vida personal con su vida profesional, pero la evolución de la sociedad, las nuevas tecnologías y las formas de organización de empresa, en ocasiones, pueden suponer el efecto contrario. Consecuencias como la movilidad del espacio físico donde se desarrolla el trabajo y el incremento del uso de las nuevas tecnologías pueden interferir en el horario laboral de los trabajadores y en la productividad de sus tareas, afectando negativamente a su conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Tal y como indica Hernández B. (2020) uno de los principales desafíos presentes al combinar teletrabajo y conciliación es la dificultad para desconectar del trabajo. Cuando se trabaja desde casa, el trabajador por lo general muestra dificultades para separar los límites entre la vida personal y el trabajo. Esto puede llevar a una sobrecarga de trabajo y a la falta de tiempo y dedicación para la familia y otras responsabilidades personales.

Del mismo modo, otra investigación realizada por Păunescu y Zamfir (2020) exploró los efectos del teletrabajo en la flexibilidad laboral y la adaptación de los trabajadores. Los autores realizaron una revisión de la literatura existente en lo que al teletrabajo se refiere y analizaron los resultados de varios estudios. Las conclusiones a las que llegaron mostraban que el teletrabajo era una clave para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, pero que sin embargo estaban presentes desafíos claros basados en la dificultad para establecer límites entre la vida personal y laboral.

Por otro lado, cabe mencionar que el teletrabajo también puede influir en la vida social del trabajador. Los teletrabajadores del mismo modo que se benefician de

la flexibilidad que les puede ofrecer el teletrabajo, compaginando sus vidas profesionales y personales y permitiéndoles a los mismos la atención de sus deberes domésticos, pueden sufrir sentimiento de aislamiento social y falta de interacción con los demás. Puesto que al realizar el trabajo desde casa el nivel de contacto con los compañeros es mínimo, las relaciones informales entre los miembros de la empresa son inexistentes y este hecho puede verse reflejado en la satisfacción laboral de dichos trabajadores y como consecuencia en la productividad de los mismos.

Tal y como indica Isik (2019) en su estudio sobre la experiencia de las mujeres teletrabajadoras de Turquía, el teletrabajo puede reducir el conflicto trabajo-familia al favorecer a la conciliación de los trabajadores, pero se observan del mismo ciertos desafíos como son la falta de interacción social y el aislamiento de los trabajadores.

A su vez, Kinnuen y sus compañeros (2018) examinaron los efectos del conflicto trabajo-familia y la relación existente entre la satisfacción laboral de los trabajadores según trabajaran en el centro de trabajo o por la modalidad de teletrabajo, obteniendo como resultado que efectivamente el teletrabajo era una herramienta eficaz para reducir dichos conflictos y que mejoraba la satisfacción de aquellos trabajadores que tenían a su cargo responsabilidades familiares. Sin embargo, también analizaron este mismo aspecto en aquellos trabajadores que no tenían cargas familiares y se encontraban teletrabajando, observando que pueden surgir efectos negativos a causa del aislamiento y la desconexión con los compañeros.

En definitiva, las investigaciones que han explorado los efectos del teletrabajo en la conciliación laboral, familiar y personal indican que existen varias ventajas, pero que también hay retos pendientes de resolver. Para poder afrontar estos desafíos que principalmente son la dificultad para desconectar del trabajo y la falta de interacción social, es importante que las empresas adopten políticas y prácticas para poder minimizar estos efectos y que los teletrabajadores sean conscientes de las ventajas y desventajas que puede tener conciliar mediante dicha modalidad.

2.3 CONVENIOS COLECTIVOS QUE MEJORAN LA CONCILIACIÓN GRACIAS AL TELETRABAJO.

Dada la escasa regulación jurídica a la que esta adscrito el teletrabajo en materia de conciliación, cabe mencionar que existen convenios colectivos que mejoran este aspecto en su contenido y que incluyen y aluden al teletrabajo como medida de conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores. A continuación, vamos a analizar una serie de convenios con el fin de determinar la manera en la que incluyen este aspecto en su contenido.

Convenios colectivos estatales.

Los convenios colectivos estatales son aquellos publicados en el Boletín Oficial del Estado y afectan a un mismo sector dentro de todo el territorio nacional español.

- *Convenio colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro*: Resolución de 23 de noviembre de 2020, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 326, de 3 de diciembre de 2020, pp. 109147 a 109208. En este convenio se detalla de manera específica el uso del teletrabajo como herramienta para la conciliación. En su artículo 14 se incluye la modalidad del teletrabajo y trabajo a distancia con los criterios, medios y obligaciones del teletrabajador y en su artículo 15 se habla de los derechos a la desconexión digital.

Por un lado, tal y como mencionamos, dicho convenio en el artículo 14 explica en que consiste la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia considerándolo “una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías”, especificando que es de carácter voluntario y aconsejando el vínculo con la unidad de trabajo e indicando la dotación de medios necesarios por parte de la empresa para los trabajadores que utilicen la modalidad del teletrabajo. Podemos apreciar que dicho convenio hace hincapié en la importancia de los medios para el teletrabajo, ya que textualmente indica “tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sea necesario para el desarrollo de la actividad profesional: ordenador, Tablet, smartpc o similar, teléfono móvil con línea y datos necesarios y conexión wifi, a petición de la persona silla ergonómica” y que además, en caso de que la empresa no pudiera dotar al empleado de los medios necesarios “se le aportará una cantidad de 130 euros como máximo para la adquisición de teclado, ratón y pantalla”.

Del mismo modo, pese a que en este artículo 14 no se hace referencia clara al vínculo entre teletrabajo y conciliación, en el artículo 15 donde se recogen los derechos digitales, explica que las partes tienen que ser conscientes de que, al igual que supone un nuevo equilibrio entre la actividad laboral y el ámbito personal, también pueden producirse ciertas distorsiones debido a la permanente conectividad y verse afectados en el ámbito personal y familiar. Es por ello por lo que en este mismo artículo recoge medidas como son por ejemplo que “las reuniones necesariamente tienen que terminar antes de las 19.00 horas, que deberán comunicarse con 48 horas mínimas de antelación o que no podrán realizarse con carácter general llamadas y envío de correo electrónico entre las 19 horas de la tarde y las 8 horas de día siguiente”.

Por todo ello, podemos ver que este convenio además de incluir conceptos relacionados con el teletrabajo muestra de forma específica la vinculación de dicha herramienta a la conciliación personal, familiar y laboral de los trabajadores sujetos al mismo.

- *Convenio colectivo del Ciclo Integral del Agua*: Resolución de 8 de enero de 2021, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021, pp. 5868 a 5815. Este convenio colectivo hace referencia al fenómeno del teletrabajo en su disposición transitoria segunda. En su apartado *trabajo a distancia* menciona la posibilidad que tienen los

empleados sujetos al mismo de modificar de manera voluntaria el sistema de trabajo “de forma que distribuyan parte de la prestación de trabajo presencial por trabajo a distancia”, sin embargo, no establece una relación clara entre dicho fenómeno y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No obstante, pese a que su contenido en materia de teletrabajo es reducido, dedica un epígrafe a la importancia al derecho a la desconexión. En éste indica “las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente”.

De este convenio podemos apreciar que, pese a ser un convenio colectivo de carácter estatal, la extensión dedicada al teletrabajo es mínima y que el vínculo de teletrabajo como herramienta de conciliación es inexistente.

- *Convenio colectivo de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública*: Resolución de 13 de julio de 2023, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023, pp. 108962 a 109002. Este convenio dedica en su contenido un artículo al teletrabajo, concretamente el artículo 41. En éste, se especifica la voluntariedad del teletrabajo y se incluye una compensación extrasalarial a modo de compensación de gastos para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral completa en la modalidad de teletrabajo. Tal y como indica el documento “percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad de 17 euros brutos mensuales”. Además, en dicho apartado se incluye la dotación de medios necesaria, entendiéndose por medios necesarios el ordenador de sobremesa o portátil, el ratón y el teclado y el derecho a la desconexión digital “se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia”.

En este convenio, nuevamente no se recoge el vínculo entre teletrabajo y conciliación, no obstante, en su artículo 40 dedicado a la armonización de la vida laboral, personal y familiar, se hace alusión ya que se menciona el derecho del trabajador de solicitar adaptaciones de duración y distribución del trabajo independientemente de la modalidad a la que esté sujeto. El documento dice textualmente “ las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación”.

- *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad*: Resolución de 3 de febrero de 2016, Dirección General de Empleo, BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2016, pp. 10473 a 10507. Pese a que la publicación de este convenio pueda resultar antigua, en su capítulo II dedica un artículo al teletrabajo. Concretamente el artículo 20 recoge el teletrabajo como “un mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar por ser una forma innovadora de organización del trabajo consistente en el

desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo”. Además, indica que “el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo”.

Este convenio además de recoger aspectos que ya hemos observado en los anteriores como son la voluntariedad o la dotación de medios , hace referencia al derecho de los teletrabajadores en materia de seguridad y salud. Tal y como indica, la Prevención de Riesgos Laborales ha de tener la misma importancia tanto para un trabajador que efectúa sus labores dentro del centro de trabajo como para el que lo hace teletrabajando.

- *Convenio de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares*: Resolución de 21 de septiembre de 2023, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023, pp. 137435 a 137500. En este convenio se dedica un artículo dentro del capítulo 14 exclusivamente al trabajo a distancia y teletrabajo. El artículo empieza puntualizando entre la diferencia entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial. A continuación, indica que los derechos son los mismos independientemente de la modalidad en la que se encuentren “las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos definidos legalmente, tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, horario flexible, prevención etc...” Del mismo modo, dicho artículo habla de la voluntariedad y la dotación de medios, equipos y compensación de gastos al igual que se aprecia en el resto de convenios analizados. Además, en este se incluye el horario y registro de horario, de tal manera que “será el mismo que viniese desarrollando hasta la fecha por la persona en cuestión o el horario general de la empresa” y la desconexión digital, donde especifica “el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

En el caso de este convenio colectivo podemos observar que no menciona una relación directa entre el teletrabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, hace alusión al hablar de la desconexión digital y al profundizar en la idea de la igualdad de trato con independencia de las circunstancias de cada trabajador.

Por otro lado, el análisis de numerosos documentos nos lleva a la idea de que son muchos los convenios de carácter estatal que no hacen ni siquiera mención al fenómeno del teletrabajo y con ello mucho menos se vincula este término como herramienta para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Algunos de ellos que podemos destacar son los siguientes:

- *Convenio colectivo para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria*: Resolución de 27 de diciembre de 2019, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020, pp. 2965 a 3016. En este convenio efectivamente se recogen medidas de conciliación, pero en ningún caso se habla del teletrabajo.

- *Convenio colectivo de comercio minorista de droguerías y perfumes:* Resolución de 29 de diciembre de 2021, Dirección General de Trabajo, BOE número 10, de 12 de enero de 2022, pp. 2808 a 2893. Del mismo modo, este convenio colectivo en su capítulo VI recoge medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, pero en ningún momento menciona el teletrabajo y por consiguiente no lo relaciona con la conciliación.
- *Convenio colectivo de notarios y personal empleado:* Resolución de 21 de septiembre de 2017, Dirección General de Empleo, BOE núm. 241, de 6 de octubre, pp. 97369 a 97391. En este convenio se hace alusión a la negociación individual de las medidas en materia de conciliación de cada despacho notarial, sin mencionar la modalidad de teletrabajo en ningún momento. No obstante, cabe mencionar que la resolución posterior del 27 de octubre de 2023 tampoco contempla dicho fenómeno.

Convenios colectivos de empresa.

Los convenios colectivos de empresa son aquellos que regulan las condiciones de los trabajadores de una empresa en concreto. Principalmente las grandes organizaciones son las que tienen convenios colectivos de empresa.

A continuación, vamos a analizar si del mismo modo que ocurre en los convenios colectivos de carácter estatal, en los convenios colectivos de empresa también se incluye el teletrabajo como herramienta de conciliación y la manera en la que se hace alusión a ambos términos. Para ello vamos a analizar distintos grandes convenios de empresa aplicables a distintas organizaciones pertenecientes al Ibex35.

- *Convenio de Acciona Energía:* Resolución de 4 de julio de 2019, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 169, de 16 de julio de 2019, pp. 76775 a 76865. En su artículo 40 donde se recogen los principios generales en materia de conciliación laboral y familiar, incluye aspectos relacionados con el teletrabajo. En este artículo lo que pretende es la mejora en la conciliación de la vida personal y profesional y la reducción de los desplazamientos y viajes de trabajo. Tal y como menciona en uno de los epígrafes, indica “la utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia” y “la utilización cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo.
- *Convenio de Repsol S.A:* Resolución de 21 de marzo de 2023, Dirección General de Trabajo, BOE núm.77, de 31 de marzo de 2023, pp. 47383 a 47450. En este convenio encontramos un amplio artículo dedicado al teletrabajo. Podemos observar que en su artículo 13 denominado “acuerdo del teletrabajo” se incluyen numerosos apartados. Entre ellos destaca la especificación del acuerdo del teletrabajo, el enfoque y modalidades a las que puede estar sujeto, requisitos básicos para acceder al teletrabajo y obligaciones y derechos del teletrabajador entre otros. Además, podemos apreciar de forma directa el vínculo entre el

teletrabajo y la conciliación puesto que indica textualmente “las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta comisión, en la evolución de esta medida de organización del trabajo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas”. Además, este convenio permite la adaptación de la jornada en modalidad de teletrabajo en función de las necesidades de cada persona. El trabajador podrá escoger entre “un día/semana, dos días/semana, tres días/semana o el 20% de la jornada diaria”, siempre y cuando exista consenso con su superior y cumpliendo debidamente los procedimientos para su solicitud.

- *Convenio de Endesa*: Resolución de 4 de junio de 2020, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020, pp. 41350 a 41456. Este convenio colectivo no dedica un artículo al teletrabajo, sino que lo menciona por encima en otro dedicado a la formación profesional. Tal y como podemos apreciar, en su artículo 31, donde explica las condiciones y herramientas para el desarrollo de sus formaciones profesionales, dedica un epígrafe al vínculo de las nuevas tecnologías y la conciliación. Lo que pretende con ello es fomentar el uso de dichas tecnologías para el desarrollo de sus formaciones y así contribuir en la conciliación de la vida personal y familiar de sus trabajadores. Este epígrafe indica textualmente “potenciación del uso de las nuevas tecnologías para la impartición de la formación, lo cual contribuirá a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral gracias al descanso del número de viajes y desplazamientos, siempre que las materias lo permitan”. Por otro lado, en el artículo 45 donde se recogen las medidas en materia de conciliación, vuelve a mencionar el teletrabajo como herramienta de conciliación ya que menciona la posibilidad de realizar el trabajo fuera del centro siempre que el tipo de trabajo lo permita hasta un máximo de 30 días de forma continuada.
- *Convenio de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU*: Resolución de 22 de abril de 2022, Dirección General de Trabajo, BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022, pp. 66205 a 66219. Pese a que en este convenio se recoge la modalidad de teletrabajo en varios apartados, cabe mencionar el artículo 41, donde además de incluir aspectos básicos del teletrabajo como es la forma de acuerdo, procedimiento y dotación de materiales, se habla de “la importancia de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y personal/familiar, y para ello la posibilidad de articular fórmulas de teletrabajo”. Es por ello, por lo que, en línea de lo anterior, especifica que “se podrán analizar las distintas situaciones de teletrabajo para contribuir a la flexibilización y favorecer las condiciones laborales y de conciliación”. Además de vincular la idea del teletrabajo como herramienta de conciliación, este convenio recoge la preocupación por la desconexión digital. Tal y como podemos apreciar en el apartado 2.10 relacionado con el control y seguimiento de la actividad en la modalidad de teletrabajo, especifica que “la persona trabajadora tendrá derecho a

la desconexión digital con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

Tras el análisis de diversos convenios, podemos extraer conclusiones diferentes entre los estatales y los de empresa. Por un lado, dentro de los convenios colectivos estatales, podemos señalar que no son muchos los que contemplan la idea del teletrabajo como herramienta para mejorar la conciliación de sus trabajadores, pero que los que lo hacen, le dan una gran importancia a los efectos que éste pueda tener sobre sus trabajadores y al derecho a la desconexión digital. Por el contrario, analizando los convenios colectivos de empresa, podemos apreciar que la mayoría de ellos hacen alusión al fenómeno del teletrabajo, algunos de ellos con mayor hincapié y otros muy por encima, pero por lo general no profundizan tanto en los efectos negativos que pueda tener sobre los trabajadores y la mayoría de ellos incluso ni menciona la importancia de la desconexión digital.

2.4 TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA.

Una vez que hemos analizado el vínculo que existe entre el teletrabajo y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, es importante analizar la situación global en la que se encuentra España y compararla con la situación del resto de países de la Unión Europea para así determinar si son elementos que están directamente relacionados. Para poder llevar a cabo dicho análisis, inicialmente vamos a comprobar el grado de teletrabajo que existe en España, comparándolo con el resto de países de la Unión Europea y a continuación, haremos lo mismo con el grado de conciliación que ofrece cada uno.

Tal y como revelan datos del Eurostat en Europa desde el año 2009 hasta el año 2019, el teletrabajo alcanzó mayor interés por parte de los autónomos, los cuales alcanzaron un 18,5% más que los trabajadores por cuenta ajena que se mantuvieron en una cifra en torno a un 3% inferior. España en comparación con el resto de países de la Unión Europea, se mantenía al margen en lo que al teletrabajo se refiere. La mayor parte de las organizaciones empresariales preferían el trabajo presencial en los centros de trabajo y ni se planteaban el teletrabajo como alternativa a sus negocios.

La llegada del COVID-19, tuvo una importante repercusión en lo que al teletrabajo se refiere. Como bien sabemos, antes de que la pandemia llegase a nuestras vidas, el teletrabajo en España era completamente residual, no fue hasta dicha llegada el momento en el que se fue consciente de la importancia del mismo y cuando comenzó a tomar relevancia dentro del mundo laboral.

Dadas las condiciones impuestas durante la pandemia, el teletrabajo se convirtió en una de las principales medidas de prevención en la propagación del virus, permitiendo la disminución del contacto social y la continuidad de la actividad laboral.

Durante el inicio de la pandemia, la mayor parte de las empresas españolas no estaban preparadas para la instauración del teletrabajo. No obstante, dadas a las condiciones sanitarias, el coronavirus aceleró el proceso y las compañías se vieron obligadas a adaptarse forzosamente puesto que era la única manera de sobrevivir. Éstas tuvieron que efectuar grandes inversiones para crear estructuras, facilitar equipos informáticos a sus trabajadores, garantizar la seguridad del entorno laboral y desarrollar entornos colaborativos.

Tal y como indican los datos, desde una perspectiva global, la Organización Internacional del Trabajo estima que, durante el segundo trimestre de 2020, en pleno desarrollo de la pandemia del COVID-19, aproximadamente un 17,4% de las personas ocupadas en todo el mundo trabajaron en sus hogares. No obstante, esta realidad se vio condicionada por el acceso a Internet, ya que no todas las personas tienen acceso a su conexión.

La implementación forzosa del teletrabajo y la necesidad del desarrollo de una normativa específica, tuvieron varios puntos de vista, donde se pensaba que el fenómeno del teletrabajo era un factor que quedaría instaurado en las empresas, sin embargo, no todas ellas disponían de las condiciones necesarias para su implementación.

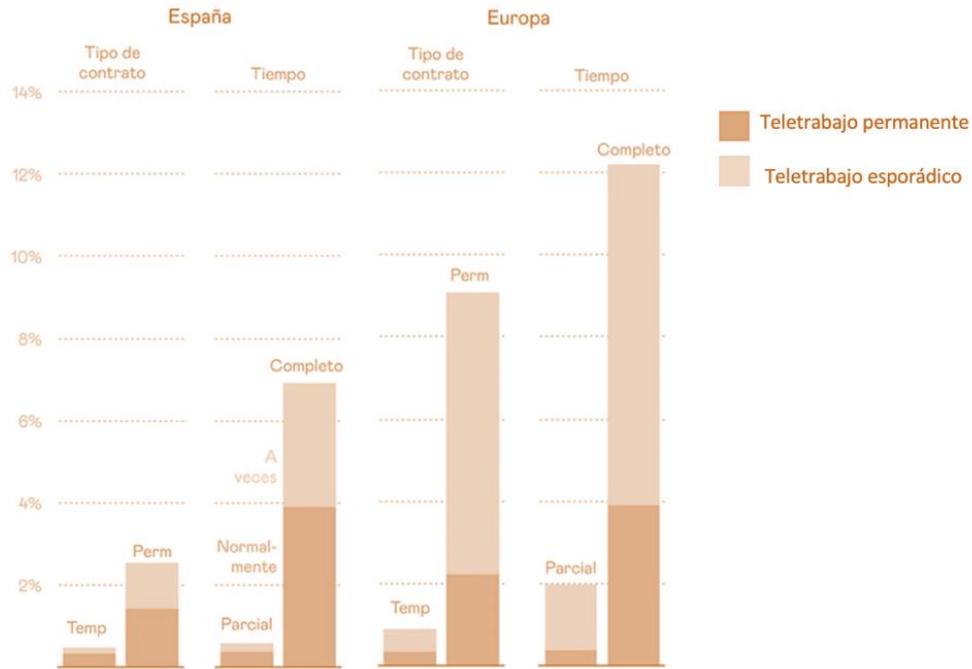
A pesar de la gran afluencia de teletrabajadores durante la crisis del COVID-19, a medida que la pandemia iba levantando restricciones, los trabajadores también efectuaban el regreso a su actividad normal en los centros de trabajo, siendo únicamente un 13,75% de los trabajadores los que continuaban haciéndolo desde casa.

Actualmente en España, el teletrabajo ha quedado reservado para algunos sectores y compañías muy concretas y en su mayoría utilizan un régimen de presencialidad parcial, donde alternan momentos presenciales en sus centros de trabajo, con momentos a distancia a través del teletrabajo.

Si analizamos las cifras de trabajadores que están sujetos a la modalidad del teletrabajo en España comparándola con el resto de países de Europa, nos encontramos con que a tiempo completo lo efectúan el 7,6% de los empleados y a tiempo parcial ni siquiera el 1% de los empleados totales. Esta cifra es muy inferior a la del resto de países europeos que alcanzan cifras en torno al 12% de trabajadores que teletrabajan a tiempo completo y el 2% que lo hacen a tiempo parcial. Dados los resultados, podemos decir que España se encuentra en proceso de adaptación a la transformación digital de las empresas.

Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico el teletrabajo está condicionado a colectivos muy específicos. Al dividir los trabajadores según el tipo de contrato, los trabajadores con contrato permanente y a tiempo completo son los que más trabajan en casa de forma habitual. En España las cifras son de 2,3% de trabajadores con contrato permanente y 0,2% con contrato temporal. En el resto de Europa, encontramos una gran diferencia con España en el tipo de contrato permanente, donde alcanzan las cifras al 9% de empleados, pero similitud de resultados en el tipo de contrato temporal, donde al igual que en España, las cifras son inferiores al 0,5% de empleados teletrabajadores.

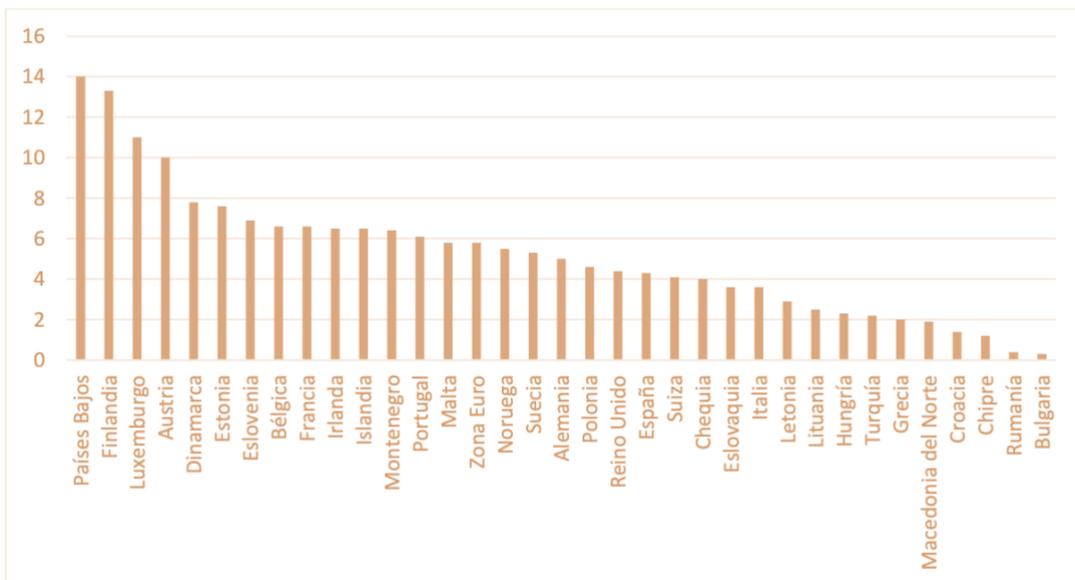
Gráfico 1: Teletrabajo permanente y esporádico por tipo de contrato.



Fuente: Dobetter by esade.(2020)

Del mismo modo, si en lugar de comparar España frente a la media del resto de países de la Unión Europea comparamos el porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual de los distintos países que forman la Unión Europea el resultado que obtenemos es similar.

Gráfico 2: Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual.



Fuente: Eurostat (2020)

Por un lado, cabe mencionar que los Países que cuentan con mayor volumen de teletrabajadores son Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo con unos porcentajes del 14%, 13,3% y 11% respectivamente.

España, en su caso, se encuentra en torno al 4%. Estos datos nos muestran que es un país que se sitúa por debajo de la media de países de la Unión Europea. Teniendo en cuenta el potencial empresarial de nuestro país, podemos decir que son cifras muy bajas de teletrabajo. En el otro extremo, como países con menor porcentaje de teletrabajadores encontramos Croacia, Chile, Rumania y Bulgaria con cifras en torno al 1%.

En definitiva, tal y como comentábamos anteriormente, España muestra cifras de teletrabajo muy por debajo respecto con el resto de países de la Unión Europea. Analizando diferentes criterios como son el tipo de ocupación, el tipo de contrato, los niveles de ocupación y las distintas profesiones podemos decir que el teletrabajo en España todavía se encuentra en desarrollo.

Del mismo modo, para poder analizar la relevancia de la conciliación laboral, personal y familiar en España, llevaremos a cabo el análisis general de la conciliación en función de los distintos países de la Unión Europea, determinando la comparativa existente entre los distintos miembros.

Las políticas encargadas de promover la conciliación de la vida personal y familiar son diferentes en cada uno de los países de la Unión Europea y pueden establecer medidas con diferentes enfoques. Estos enfoques son debidos a la variación en la participación de las mujeres en el mercado laboral, el apoyo y desigualdad entre hombres y mujeres y la implicación de la cada país en las medidas de conciliación.

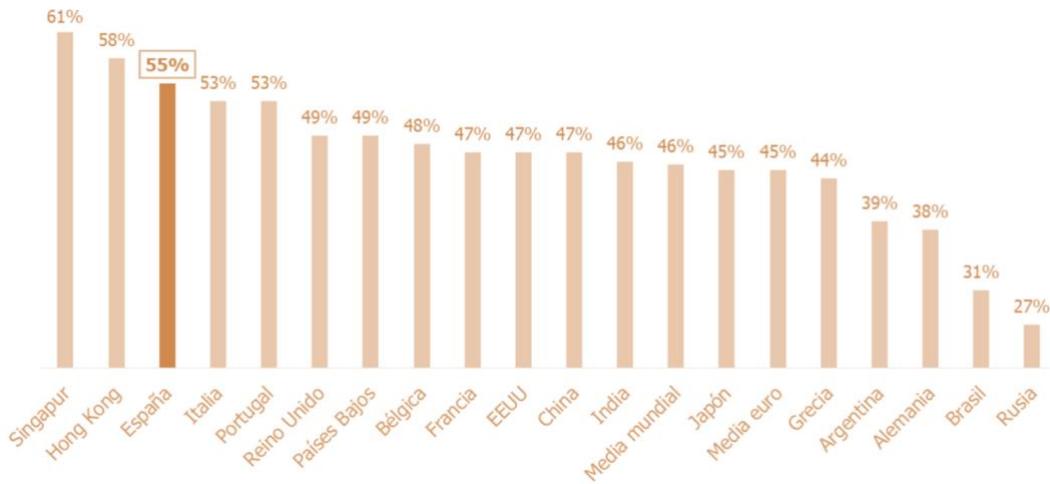
Tal y como indica la revista economía en su artículo la conciliación laboral y familiar en Europa, "las mujeres españolas son las mas estresadas, los españoles trabajamos una media de 300 horas más que los alemanes."

Podemos decir que la UE en general apuesta por mejorar la conciliación, aunque también existen algunos discursos que tratan este tema como un problema para conseguir una mayor igualdad de oportunidades con el fin de favorecer el mercado laboral.

A diferencia del resto de países de la Unión Europea, España es de los países que mayor valor de dan a las políticas de conciliación familiar y laboral. (Randstad Employer Research, 2019).

Tal y como podemos apreciar en el gráfico inferior, España muestra que el 55% de la muestra estudiada considera que la conciliación es uno de los principales aspectos a valorar a la hora de escoger empresa. Como podemos observar, únicamente se cuentan por encima Singapur y Hong Kong, con unas cifras del 61% y 58% respectivamente.

Gráfico 3: Importancia de la conciliación según el país.

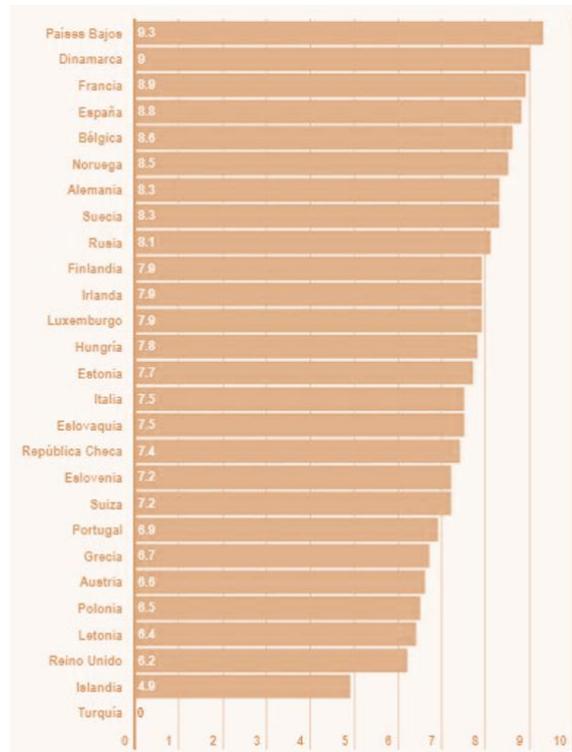


Fuente: Randstad Employer research. (2019)

Pese a este dato, si analizamos las principales políticas de conciliación en los distintos países europeos comparándola con la situación de España, podemos apreciar que no se encuentra en el ranking de los países que mejores medidas tienen.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) realizó un informe sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en 38 países donde se puede observar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, determinando así el grado de conciliación con el que cuentan.

Gráfico 4: Los países europeos que mejor conciliación ofrecen.



Fuente: OCDE. (2021)

Analizando los resultados que desprende el gráfico anterior, podemos decir que Países Bajos se encuentra en un primer puesto, superando al resto de países en materia de conciliación y alcanzando los 9.3 puntos porcentuales. Seguido de Países Bajos encontramos la conciliación que muestra Dinamarca, donde las familias obtienen apoyo financiero lo que les permite alcanzar un nivel de vida satisfactorio tanto en el plano laboral como personal.

Tal y como podemos observar, España no se separa mucho de estos datos, situándose en la cúspide en cuarta posición con 8,8 puntos porcentuales seguidamente de Francia. Estos datos son positivos en lo que a materia de conciliación se refiere puesto que se trata de uno de los países con la jornada laboral mas larga. Tal y como indican los datos de "Eurostat", la jornada laboral termina en torno a las 20 horas, mientras que en otros países la hora de finalizar la misma es en torno a las 18 horas.

En las posiciones intermedias podemos encontrar países como Finlandia, Luxemburgo, Hungría, Estonia, Italia o Suiza entre otros, donde el tema de la conciliación laboral todavía esta en desarrolló. En la parte inferior del gráfico y ocupando los últimos puestos, encontramos Islandia con 4,9 puntos porcentuales y Turquía con 0 puntos porcentuales, países muy por debajo de la media europea.

Algunas de las medidas de los países con mejor conciliación en función del ranking mencionado anteriormente son las siguientes:

Países Bajos.

La jornada laboral es de 30 horas semanales con flexibilidad en la hora de entrada y la hora de salida, potenciando el su mayor medida la modalidad del teletrabajo.

Dinamarca.

La jornada laboral es de 30 horas semanales, potenciando todo lo posible el teletrabajo y con flexibilidad de entrada y salida. El salario medio por trabajador es muy superior al del resto de países de la Unión Europea, contando con medidas por parte del Estado para fomentar la natalidad con pensión de 600 euros por hijo hasta los 18 años y permiso de paternidad de 12 meses.

Bélgica.

La media de la jornada laboral semanal se encuentra en 37 horas a la semana. Además, como es el país con mayor productividad a nivel europeo, tiene una mayor facilidad en cuanto a la conciliación de sus trabajadores.

Noruega.

Es el país con mejor permiso de maternidad y paternidad. El padre cuenta con 12 semanas de permiso y la madre con 46 semanas, ambos cobrando el 100% de su salario base y con una ayuda de 125 euros al mes.

Si analizamos de manera conjunta los fenómenos conciliación y teletrabajo y la relación directa que existe entre ambos, podemos apreciar que en los países en los que más implementado está el teletrabajo, son los países en los que los trabajadores tienen una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Este ejemplo es claro con el caso de Dinamarca, que se encuentra en el ranking superior tanto en porcentaje de ocupados que teletrabajan como de países europeos con mejor conciliación. Seguido de Países Bajos encontramos Dinamarca, con los mismos criterios.

Cabe destacar los casos de España, Francia y Dinamarca, que a pesar de ser países que no destacan por su porcentaje de empleados que teletrabajan, se puede decir que son de los países de la Unión Europea que mejores medidas de conciliación ofrecen a sus trabajadores.

BLOQUE 3: CONCLUSIONES.

El teletrabajo ha experimentado una serie de cambios a lo largo de la historia y su reciente auge se ha visto motivado por la llegada de una pandemia global que cambiaría por completo la manera de trabajar. La legislación en materia de teletrabajo en España era de carácter residual, con vacíos legales que impedían su correcta implementación.

El teletrabajo se trata de una medida voluntaria tanto para el trabajador como para el empresario, sin que pueda ser impuesto por medio de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y siendo necesario el acuerdo contractual entre ambas partes. Además, para ser instaurado en una organización es de vital importancia el seguimiento de una serie de criterios previos. Es por ello por lo que en cuanto a lo que a su implantación se refiere, la empresa ha de asumir importantes responsabilidades previas, ha de tener conocimiento sobre la situación legal de cada momento, efectuar los correspondientes estudios de su organización y la dotación de medios necesarios para su implantación, entre otros, ya que supone importantes desembolsos monetarios.

Por otro lado, analizando las ventajas y desventajas de esta modalidad de prestación de servicios, podemos indicar que principalmente destacan las ventajas tanto para la empresa, los trabajadores y la sociedad en general. Podemos hablar de situaciones ventajosas siempre y cuando se cumplan de manera correcta los criterios previos. No obstante, pese a ello hay una serie de desventajas a tener en cuenta, principalmente relacionadas con el aislamiento del trabajador frente a su centro de trabajo y la desconexión digital del trabajo. En base a ello, es recomendable intentar disminuir estos efectos negativos, llegando a situaciones intermedias como puede ser aplicar únicamente la modalidad de teletrabajo a un determinado porcentaje de horas de la jornada, combinándose con la modalidad presencial y sacando el mayor rendimiento de dicha forma de trabajo.

En la misma línea, el teletrabajo también puede utilizarse en materia de conciliación personal y laboral, suponiendo un importante mecanismo de atracción para los empleados. Dado que éstos por lo general tienen un gran interés por las medidas de conciliación que oferta una empresa a la hora de seleccionar un trabajo, el teletrabajo puede ser un punto a favor a la hora de decantarse por un empleo u otro. Gracias al teletrabajo, los empleados que tienen que atender a responsabilidades personales y familiares como puede ser el cuidado de sus hijos o de algún familiar, pueden hacerlo de una manera mucho más cómoda y flexible, adaptando a sus necesidades de cada momento el desarrollo de la actividad laboral.

No obstante, pese a la forzosa implantación del teletrabajo que tuvieron que desarrollar muchas empresas a causa de la crisis del COVID-19, no ha tenido el mismo resultado en los distintos países de la Unión Europea. Si analizamos la cantidad de empresas que han fijado el teletrabajo como medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el resultado es que España está por debajo de la media del resto de países. Desde mi punto de vista, siendo España un país en pleno desarrollo tecnológico, con la dotación y conectividad

de medios necesaria, el porcentaje de teletrabajadores debería encontrarse en la cúspide al analizar dicho ranking.

Del mismo modo, con el análisis de convenios colectivos, podemos decir que en España no se le da excesiva importancia al vínculo entre el teletrabajo y la conciliación personal, familiar y laboral. Tras el análisis de determinados convenios colectivos tanto de carácter Estatal como de empresa, hemos observado que son muy pocos los que recogen esta relación. La mayoría de ellos ni mencionan el teletrabajo y mucho menos lo vinculan como mecanismo de conciliación y otros simplemente lo mencionan por encima de forma muy breve.

En definitiva, el teletrabajo surgió de manera forzosa, pero dada su gran flexibilidad ha llegado para quedarse. Con el desarrollo de una mayor regulación en materia de conciliación personal, familiar y laboral, el teletrabajo puede tener en España un crecimiento asegurado.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R. (2007). *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. vLex

Alejandro. (2019, 16 julio). *RD 6/2019, un resumen Nuevas medidas conciliación familiar*. Alejandro. <https://www.cuestioneslaborales.es/rd-6-2019-medidas-concilacion-laboral-familiar/>

Almenar, I (2021). *Implementación del teletrabajo como nueva cultura laboral en las empresas españolas* [Tesis de pregrado] Universidad Politécnica de Valencia, Valencia. Recuperado el 20 de diciembre de 2023.

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, (2020). *Teletrabajo, Conciliación y Derecho a la Desconexión*. 2020. págs. 22-23, 68-69.

Arcos, B (2017) *Análisis jurídico-laboral del teletrabajo* [Tesis de pregrado] Universidad de Almería, Almería.

Aspra, A. (2020, 27 septiembre). *Regulación del teletrabajo en la Unión Europea*. eEconomista.es. <https://cutt.ly/ljTwjhY>

BOE-A-2016-1290 Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-1290>

BOE-A-2017-11470 Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=>

BOE-A-2017-11470 BOE-A-2019-10473 Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2019-10473 BOE-A-2020-435 Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2020-435 BOE-A-2020-6283 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2020-6283 BOE-A-2020-15571 Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2020-15571 BOE-A-2021-878 Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de

modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2021-878 BOE-A-2022-478 Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2022-478 BOE-A-2022-7754 Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2022-7754 BOE-A-2023-8183 Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Repsol, SA. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2023-8183 BOE-A-2023-17238 Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

BOE-A-2023-17238 BOE-A-2023-21225 Resolución de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. (s. f.). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-21225

BOE-A-1980-5683 Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Camacho, M (2021) *Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España*. Factorial Blog. Recuperado el 20 de diciembre de 2023. <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/>

Cañadas Sanchez, F. J. (21 de Septiembre de 2017). *Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Universidad de Granada. Recuperado el 10 de Noviembre de 2023.

Conde, A. (2023, 30 junio). Se aprueban tres nuevos permisos para conciliar la vida laboral y familiar. *Grant Thornton España*. <https://www.grantthornton.es/perspectivas/laboral/se-aprueban-tres-nuevos-permisos-para-conciliar-la-vida-laboral-y-familiar/>

Delgado, I. (2020, 31 marzo). *Ventajas y desventajas del teletrabajo*. Iberdrola. <https://cutt.ly/ljTwRmC>

Economía 3. (2021, 25 febrero). *La conciliación laboral y familiar en Europa*. Economía3. <https://economia3.com/la-conciliacion-laboral-y-familiar-en-europa/>

Eurostat. (2020, 25 septiembre). *La evolución del teletrabajo en España, en gráficos*. <https://cutt.ly/1jTwPJF>

EsadeEcPol. (2020, diciembre 3). *Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos*. Esade Do Better. <https://dobetter.esade.edu/es/teletrabajo-espana>

Factorial (2021, noviembre). *Guía de Implementación del Teletrabajo* [archivo PDF]. Recuperado el 10 de enero de 2024 en: <https://factorialhr.es/blog/guia-teletrabajo/>

Fernández Orrico, f.j., *Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no 58, 2021, ¿https://www-iustelcom.unileon.idm.oclc.org/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423488.

Fernández, M.LR. (2020, 17 septiembre). *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia*. The Conversation. <https://cutt.ly/ijTwHRx>

Francisco. (2021, 11 enero). *Todo sobre la nueva Ley de regulación del Teletrabajo en España*. Factorial Blog. <https://cutt.ly/ujTwKag>

Gentilin, M. (Julio de 2020). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. Obtenido de ACADEMIA : academia.edu.

Hermoso Fernandez, M., Padilla Perez, A., Perez Capitan, L., & Simancas Mendez, I. (2020). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia*. Entorno, exposición y análisis. Madrid: UGT.

Hernández, B., González, J., & Aguilar, A. (2020). Teletrabajo y conciliación laboral-familiar en el contexto español. Revista Internacional de Sociología, 78(2), e182. de Grado, T. de F. (s/f). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Uva.es. Recuperado el 20 de marzo de 2024, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/59582/TFG-E-1714.pdf?sequence=1>

Iglesia, P. (2019). *Avanzando hacia la igualdad real: las nuevas medidas sobre conciliación*. Dialnet

Isik, E. (2019). Women's teleworking experiences: Effects on work–family conflict, family–work conflict, and social isolation. Journal of Social and Personal Relationships, 36(11-12), 3535-3557.

Jérez, A. (2020, 29 junio). *España mira hacia Europa para regular el teletrabajo*. ElPeriodico. <https://cutt.ly/1jTw2P4>

Kinnunen, U., Natti, J., Mauno, S., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2018). Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working hours and family responsibilities. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(11), 2546.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2018). Types of work-family interface stressors and well-being: A person-centered approach. Journal of

López, Silvia (2021). *Dos o tres días de teletrabajo, ¿cuál es el equilibrio ideal entre oficina y remoto?* Business Vogue.

<https://business.vogue.es/carrera/articulos/teletrabajo-equilibrio-oficina-remoto-rendimiento-conciliacion/424>

Luque Parra, M. y Ginès i Fabrellas, (2016) A., *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-Prevencion%CC%81n-de-Riesgos-Laborales.pdf>

Marcen, R. (2020, 5 agosto). *El reto de la conciliación: cómo lograr el equilibrio en la nueva normalidad* | Randstad. Randstad. <https://www.randstad.es/contenidos360/bienestar-laboral/el-reto-de-la-conciliacion-como-lograr-el-equilibrio-en-la-nueva-normalidad/>

Ministerio de Igualdad. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. (2021, 6 marzo). <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>.

Păunescu, C., & Zamfir, A. (2020). Teleworking – Between Flexibility and Adaptation. A Sociological Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 1075-1091.

Prostock-Studio. (2020). *Estrategia, emprendimiento y empresa*. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/estrategia>.

Rojo, C.E. (2010, 10 febrero). *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*. Scielo. <https://cutt.ly/AjTehwU>

Sebastián, Raquel. (2020, 3 diciembre). *Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos*. Esade-Do Verter. <https://cutt.ly/oTOG7GV>

Selma, J (2015). *El Teletrabajo, ¿Una solución?* [Tesis de pregrado] Universidad Miguel Hernández, Elche.

Why, R. (2020, 10 mayo). *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. Reason Why. <https://cutt.ly/qjTemki>