



Universidad
Zaragoza

Trabajo de Fin de Grado

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

TELEWORKING IN SPAIN

Autor/es

ALEJANDRO BELIO

ANDREA MURILLO

Directora

MONTSERRAT NAVARRETE

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2021

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?.....	5
RELACIONES LABORALES Y TELETRABAJO.....	8
CRISIS DEL COVID-19 Y EL TELETRABAJO.....	12
MARCO JURÍDICO.....	16
ESTADÍSTICAS EN ESPAÑA Y EN EUROPA.....	20
EFFECTOS DEL TELETRABAJO. VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	24
CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	30

RESUMEN.

Este Trabajo de fin de Grado versa sobre "El Teletrabajo", en el que hablaremos de algunas de las definiciones que se han hecho sobre este y de la necesidad del uso de la **tecnología** para su desarrollo. También revisaremos distintas **modalidades** que han existido también a lo largo de la historia como el Fordismo, el Taylorismo, el trabajo a domicilio...etc..

Por otro lado, se hablará de las **estadísticas** de teletrabajadores y teletrabajadoras a nivel de España, pero también en Europa.

Se hará hincapié en el marco jurídico de éste a lo largo de su evolución.

Además, se hará especial atención a las **ventajas y desventajas** que puede ocasionar el teletrabajo tanto a nivel empresarial, como a los trabajadores y las trabajadoras.

INTRODUCCIÓN.

La temática principal de este trabajo versa sobre el teletrabajo y de la necesidad e importancia que ha tenido el desarrollo de la tecnología, ya que vivimos en una sociedad que se encuentra en constante cambio, por lo que la organización del trabajo se ve afectada. Por ello daremos una vuelta a varios de los factores que han propiciado la notable crecida que este último año ha tenido esta nueva modalidad de trabajo, tratando de dar respuesta a varias preguntas que alguien no tan familiarizado con el tema podría hacerse en cuanto a él.

Además comentaremos muchos de los efectos positivos y negativos que puede ocasionar para cada una de las partes; y las distintas modalidades de trabajo que han habido a lo largo de la historia, que han llegado hasta el teletrabajo.

Otro de los puntos que trataremos es la necesidad de regulación conforme el teletrabajo ha ido creciendo, y también se relacionará todo esto evidentemente con la crisis del covid-19 del año 2020 la cual fue la principal motivación para empresas de todos los países de Europa, es por ello por lo que hablaremos de la situación actual del mismo principalmente en nuestro país, pero tampoco podemos obviar la relación que guarda todo ello con el continente en el que nos encontramos, por lo que se comentarán datos estadísticos sobre España y Europa, también en este trabajo se tratará de hacer una comparación objetiva sobre la importancia que el teletrabajo que tenía antes de la crisis y la que está teniendo en la actualidad.

Todos estos datos que son de vital importancia para el tema conformarán cada uno de los puntos de este trabajo, separados entre ellos para que no se mezcle la información y que además sea lo más clara posible en cuanto a cada uno de ellos. A continuación, se pasará a enumerarlos uno por uno en orden de aparición y en concordancia con el índice mostrado anteriormente.

- En primer lugar, a modo de introducir este tema se tratará de dar una definición ajustada de lo que es el teletrabajo y los requisitos indispensables para su denominación. Por lo que veremos que el uso de herramientas tecnológicas sería condición *sine que non* para poder definirlo.

- A continuación, se pasará a redactar la tipología que existe, así como algunas de las modalidades de trabajo que han existido desde la aparición de las primeras relaciones laborales hasta la actualidad y la importancia de las revoluciones industriales. También trataremos de relacionarlo con los diferentes modelos que existieron a lo largo de la historia de las relaciones laborales (fordista y posfordista).
- Posteriormente se pasará a comentar la situación del teletrabajo en la actualidad y la repercusión que ha causado la crisis del Covid-19 en España. Tal y como se ha comentado antes, todo esto intentando mostrar la diferencia del antes y el después de la crisis para el teletrabajo.
- Se hará referencia a su regulación dentro del marco jurídico en el que se apoya, centrándonos mayormente en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, nombrando y comentando la normativa que ha imperado para la regulación del teletrabajo, y el cambio que supuso la crisis del covid-19, siendo un punto de inflexión en el que, debido a la creciente evolución del teletrabajo, se llegó a necesitar con urgencia una regulación más detallada. Por ello se publicó el Decreto Ley anteriormente mencionado para regular las generalidades y peculiaridades del teletrabajo y para establecer los derechos y obligaciones de todos los trabajadores, y que, tanto empresa como trabajador y trabajadora, ninguna de las partes salga desfavorecida.
- El siguiente punto mostrará una serie de datos estadísticos relevantes sobre la evolución del teletrabajo tanto a nivel de España como europeo exponiendo diversos gráficos que plasmarán los cambios que han existido antes y después de la crisis del covid-19 en cada uno de los países de Europa.
- Por último, hablaremos de las ventajas o desventajas que puede tener el teletrabajo, y para ello se realizarán varias diferenciaciones; en primer lugar, entre aquellas que afectan o benefician al empresario y aquellas que lo hacen a los trabajadores, y en segundo lugar tratando de separar y agrupar todo entre efectos físicos, psicológicos y de tiempo de trabajo.

Al final de este trabajo se tratará una conclusión de todos los aspectos y datos que se han tratado a lo largo de él, a modo de resumen e invitando a la reflexión sobre el tema a todo aquel que lo desee.

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

Hoy en día casi todo el mundo conoce o sabe de la existencia del teletrabajo (o trabajo remoto para algunos), para ello, en primer lugar, se dará una definición de trabajo a distancia a nivel de España. Esta definición queda recogida en el real decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia como:

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

No obstante, existen otras muchas definiciones, como podrían ser:

- “[...] forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones».1
1 Thibault Aranda, J. (2001), cit. por Sanguineti Raymond, Wilfredo, op. cit., p. 8, nota 1.
- “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.
Ley 28/2020 , de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.
Real Academia Española
- “Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Raúl Saco Barrios, “El teletrabajo”

En todas ellas existe un factor en común, y es que, para poder referirnos al teletrabajo, se implica directamente la necesidad de que este debe de realizarse a través del uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para que se produzca el contacto entre trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Esto puede influir en que se pueda mantener un gran control por parte del empresario hacia el trabajador y la trabajadora, creándose así una herramienta que sirve para asegurarse de que el trabajo es realizado de manera correcta, pudiendo compartir la información entre empleador y empleado.

Por otro lado, como el trabajador o la trabajadora se encuentra localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con co-trabajadores, pero no impide la comunicación entre compañeros, que se hará vía tecnológica a través del uso de sistemas de comunicación.

Además, estos métodos de procesamiento electrónico son necesarios para el contacto y la comunicación con los diversos stakeholders, también llamados grupos de interés externos a la empresa, los cuales podrían ser clientes, colaboradores, proveedores... En definitiva, contactos de la empresa cuya comunicación es imprescindible para su crecimiento y la existencia de la misma como tal.

En este punto y ahondando en el tema, se pasará a nombrar los distintos tipos o modalidades de teletrabajo que existen. Para ello hemos utilizado el artículo:

“Editorial Grudemi (2019). Teletrabajo. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>).”

- Teletrabajo domiciliario; en esta primera modalidad, el empleado es capaz de realizar el 100% de su trabajo desde su domicilio a través de las diferentes tecnologías que el empresario pone a su disposición.
- Teletrabajo móvil; este tipo de teletrabajo mezcla el trabajo desde su domicilio, con el trabajo habitual en el centro de trabajo, es decir, que en ocasiones el empleador requiere la presencia de su empleado en el lugar ordinario de trabajo para que realice sus tareas, y en otras ocasiones las puede realizar desde su domicilio.
- Telecentro; esta modalidad es un poco más compleja, ya que para que los empleados realicen su trabajo, el empleador debe de habilitar un nuevo centro (en su mayoría oficinas) que se encuentra fuera de la oficina central, ya que gracias a las tecnologías que la empresa posee, es posible la total comunicación entre empleado y empleador, del mismo modo que el intercambio de información entre ambos lugares de trabajo.

En cuanto a las personas que desempeñan esta función, también se pueden clasificar en varios tipos, por ello se expondrán en este punto los diferentes tipos de teletrabajadores que pueden existir, para lo que hemos utilizado el mismo artículo del apartado anterior, que es:

“Editorial Grudemi (2019). Teletrabajo. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>).”

- Teleempleado, persona con relación contractual con la empresa, es decir, todo trabajador o trabajadora que trabaje en un lugar fijo o temporal, realizando sus tareas en forma total o parcial fuera del ámbito productivo del contratante, utilizando en alguna de sus fases medios telemáticos.
- Freelance o teleautoempleado, se dice de aquellas personas que trabajan por cuenta propia y a título personal desde su domicilio, ofreciendo sus servicios a modo de proyectos, sobre tareas puntuales y de corta duración, tales como programación, diseñador gráfico, editor, manejo de redes sociales, fotografía, ventas...
- Trabajador mixto, es decir, aquel trabajador que en ocasiones presta su servicio a la empresa, ya que forma parte de ella a través de una relación contractual empresario-trabajador; pero en otros momentos realiza dicho trabajo o servicio por cuenta propia.

En definitiva, unas veces actúa como trabajador o trabajadora para la empresa y otras, como efectúa las tareas por su propia cuenta.

Existen varios ámbitos de actuación en los que los teletrabajadores desarrollan sus actividades o acciones, relacionadas en todo momento con la información a través de la tecnología, algunas de estas pueden ser:

- La conversión de la información, a través de mecanógrafos, transcripción de datos...
- La gestión de la información, a través de agentes de seguros, contables, documentalistas...
- La difusión de la información, a través de periodistas, investigadores, analistas, editores...
- El acceso a la información para ser compartida, a través de las relaciones cliente-proveedor, empresas colaboradoras...
- El acceso remoto a la información, a través de por ejemplo los directivos a los trabajadores y a las trabajadoras que se encuentran físicamente distantes.

“Teletrabajo y Salud un nuevo reto para la Psicología Autores: Eva Cifre Gallego Localización: Papeles del psicólogo, ISSN 0214-7823, ISSN-e 1886-1415, Nº. 83, 2002, págs. 100-105 Idioma: español

RELACIONES LABORALES Y TELETRABAJO.

Desde que se formó un mercado de trabajo, creándose así las primeras relaciones laborales (que son las relaciones que se establecen entre los empleadores y los trabajadores y trabajadoras), éste ha sufrido cambios a lo largo de la historia hasta llegar a los tiempos en los que nos encontramos ahora. Los cambios más significativos son los que se produjeron como consecuencia de las revoluciones industriales y el avance de la tecnología implementada en los puestos de trabajo, produciendo así una serie de transformaciones radicales en los diferentes sectores en los que se divide el trabajo (sector agrario, sector industrial y sector servicios).

Todo ello fue ocasionando el cambio de un modelo a otro, cada uno con características propias.

Si hablamos del trabajo y de las relaciones laborales, cuando se habla de un modelo se tienen en cuenta las principales características generales de éste, que son las que lo diferencian de los otros modelos. Por ello, para explicar la dinámica que han sufrido los puestos de trabajo a lo largo de la historia desde la revolución industrial explicaremos un poco algunas de las distintas modalidades de trabajo que han existido hasta la fecha, que han hecho posible que a día de hoy exista la modalidad de teletrabajo, sobre la que versa nuestro trabajo.

Por otro lado, hablaremos de la revolución industrial, a partir de la cual empezó a hablarse de las relaciones laborales como estudio o disciplina académica, es decir, en ese momento comenzó a crearse el primer modelo de relaciones laborales como tal. Existía un empleador y unos empleados que dependían de él, modificando la forma de trabajar que imperaba en el feudalismo, trasladando los puestos de trabajo de los empleados a las fábricas, que serán los centros principales donde éstos realizarán sus tareas y labores. Esto se produjo como consecuencia de la formación del capitalismo, que sustituyó al feudalismo y a su forma de trabajar por aquel entonces.

Debemos recalcar que en un primer momento ya había una modalidad laboral llamada trabajo a domicilio. En esta, las empresas les dotaban a los trabajadores de los materiales para que estos realizaran su trabajo desde su propio domicilio y posteriormente lo entregasen finalizado en la fábrica, ya que en ese momento el sector predominante era la industria.

Esta era una modalidad muy presente en Castilla y León, Castilla la Mancha y Aragón, como por ejemplo las zapatillas de esparto, que las cosían en casa y las entregaban en la fábrica.

La mayor diferencia entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo es la obligatoriedad y necesidad del uso de herramientas tecnológicas para la realización de este último.

Este fue el primer paso hacia una transformación del trabajo, el cual ha ido experimentando una serie de transformaciones con respecto a sus puestos a lo largo de los años desde que comenzó la primera revolución industrial hasta los tiempos en los que nos encontramos. Por eso, los puestos de trabajo que existen en la actualidad son algo totalmente diferente de lo que eran antes, ya que con las tecnologías que había en aquel

entonces, era muy complicado y poco común que las personas pudiesen trabajar desde la confortabilidad del hogar.

Posteriormente hablamos del taylorismo, que se trata de un sistema de organización de tiempos de trabajo. A continuación, comentaremos el modelo fordista. Se empezó a implementar allá por el año 1908, instaurando su gran auge y expansión en el 1930, logrando ser nombrado como un sistema de producción generalizado y un modelo de relaciones laborales hasta el año 1970.

Pasamos a hablar del fordismo, que nace como consecuencia del cuestionamiento del modelo industrial y su nombre viene dado por Henry Ford, dueño de la compañía de coches Ford, quien fue el primero en instaurar dicho sistema en sus fábricas para sus trabajadores, originando un cambio y una mejora del taylorismo.

Dicho sistema tenía en cuenta la producción y el trabajo como un todo que, unido, logra mejorar los resultados, consiguiendo un modelo en el que los trabajadores poseen más derechos, así como una subida de sus salarios para conseguir que pudiesen consumir ellos mismos los productos que fabricaban. Sin olvidar el papel fundamental de los sindicatos dentro de este periodo, que comienzan a luchar firmemente por los derechos de los trabajadores.

Además, los trabajadores no tenían que tener una gran cualificación para poder entrar a trabajar en sus fábricas, ya que las tareas que tenían que realizar eran lo suficientemente básicas (tareas manuales sencillas) como para no tener la necesidad de recibir ningún tipo de formación para saber desempeñarlas. También se debe señalar que, en esa época, las personas de cualquier edad no tardaban mucho en poder encontrar empleo, ya que la formación que se requería era mínima y por tanto se podía cambiar de empresa fácilmente sin tener que formarse de nuevo.

Por último, el modelo postfordista, que nace como consecuencia a la necesidad de cambios en las relaciones laborales y por el cuestionamiento del modelo fordista, terminando con el auge de éste, hacia 1970. Este modelo se asemeja parcialmente al que existía antes del fordismo, que en este caso es el que imperaba en la revolución industrial. En este modelo a los trabajadores se les disminuyen bastante los derechos.

Los principales cambios que se produjeron son el del paso del auge de la industria al auge del sector servicios, ya que aproximadamente el 70% de la población pertenece a él. Otro cambio importante es el de la creciente necesidad de formación y de cualificación para ocupar los puestos de trabajo, debido al rápido aumento y a la evolución que está siguiendo la tecnología, ya que los trabajos que antes hacían las personas y no requerían de cualificación alguna, como sí ocurría en la época fordista.

Ahora estos trabajos son realizados por máquinas, dando pie así a la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían y que esta vez sí que requieren de una formación específica para poder trabajar en ellos.

Las tecnologías de la información y la comunicación (más comúnmente denominadas como TICs) y sobre todo internet, están cambiando las relaciones laborales, los negocios y el comportamiento de la empresa, convirtiéndose de este modo en una de las oportunidades del mundo de los negocios con soluciones en todas las áreas de gestión empresarial, todo ello desembocando en la creación de diversos puestos de trabajo que anteriormente eran impensables, y debido a esto se empezaron a ver a las primeras personas que desempeñaban su trabajo desde su domicilio, únicamente con la necesidad y la ayuda de un ordenador o dispositivo electrónico a mano, desembocando así en los primeros teletrabajadores.

Por lo tanto, se podría decir que la proliferación del sector terciario (o servicios) de forma general en muchos puestos de trabajo empieza a requerir por parte de las empresas la contratación de trabajadores con una mayor cualificación ya que muchos de los puestos están totalmente renovados.

Esto dio pie a que la demanda de empleo necesitase personal capaz de manejarse en el entorno tecnológico actual, debiendo saber las principales funciones de los aparatos electrónicos y de internet para poder desarrollar su trabajo, es por ello por lo que este contexto conlleva cambios importantes en hábitos de vida en general, produciendo una nueva revolución, la tercera revolución industrial.

Por otro lado, se encuentra el modelo postfordista, el cual se centra principalmente en el sector servicios. Antes de entrar en detalle, tenemos que añadir a la ecuación la aparición de nuevas tecnologías que propiciaron un cambio drástico en los puestos de trabajo. Dichos cambios aparecieron en un momento en el cual las personas se encontraban con unos puestos de trabajo en los que no hacía falta tener conocimientos avanzados sobre el uso de estas tecnologías.

Retomando así el modelo postfordista, se puede deducir que actualmente se requiere una formación continua para poder optar a casi cualquier puesto de trabajo, por lo que las personas que antes no necesitaban dicha formación para poder trabajar, ahora al cumplir una determinada edad, se encuentran con una situación en la cual les supone una mayor dificultad para acceder a los puestos de trabajo que requieren de unos conocimientos más actualizados.

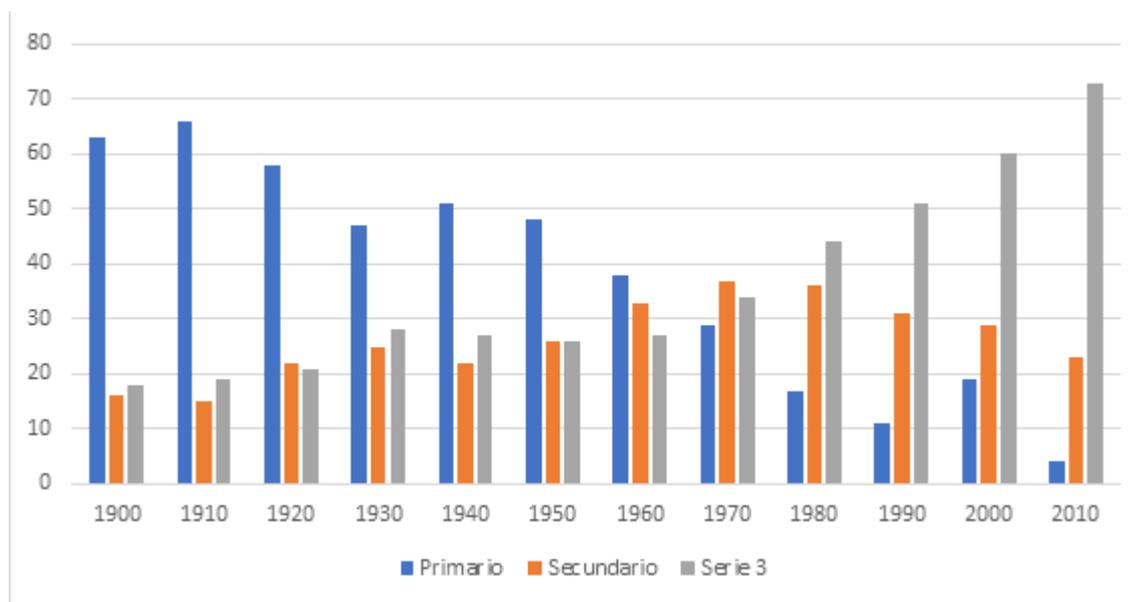


Gráfico 1: Evolución de la población ocupada por sectores de actividades (1900-2010)

Sin embargo, se debe destacar que en los últimos años ha habido un claro cambio en los diferentes sectores laborales, que se ha enfocado principalmente en otorgar servicios a la población, ya que como podemos observar en el gráfico número 1, sacado del INE, vemos que en la actualidad el sector terciario ocupa más del 70% de la población ocupada, frente al menos del 20% que ocupaba en 1900. En contraposición al más

del 60% que anteriormente abarcaba el sector primario, que se ha visto mermado progresivamente hasta casi un 5% en las mismas fechas.

Por último, se puede ver que el único sector que se ha mantenido relativamente en el tiempo ha sido el sector industrial, el cual ocupa casi el doble de porcentaje en la actualidad que los porcentajes que ocupaba en el año 1900.

Este cambio en la modalidad de producción hacia el alza del sector servicios está directamente relacionado con la evolución de las telecomunicaciones, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de los consumidores, que a su vez ha hecho posible el desarrollo de esta modalidad de trabajo que analizamos.

Las primeras referencias de las que se tienen constancia sobre la aparición del teletrabajo vienen de Estados Unidos hacia los años 70, en plena crisis del petróleo, y es por ello que a raíz de ésta las empresas, en primer lugar las grandes compañías, y poco a poco empresas mucho más pequeñas, lleven a cabo procesos de reorganización para reducir costes aumentando así el interés por la información y los medios telemáticos, dando pie a una sociedad más telematizada en donde la posesión de la información otorga diversas ventajas. Este pensamiento se fue generalizando y extendiendo a lo largo de todo el mundo creándose así el fenómeno que se ha comentado anteriormente, el de la necesidad de las empresas a la contratación de personas especializadas en las tecnologías de la información y la comunicación, y debido al gran avance de estas tecnologías, llegaría a ser posible para todo el mundo disponer de estos aparatos electrónicos en el lugar de domicilio, por eso mismo fue posible la creación del teletrabajo, el cual se globalizó de la misma manera que todo lo relacionado con la tecnología.

Por todo ello, gracias a las distintas modalidades que han ido sucediendo de manera encadenada a lo largo de la historia y el perfeccionamiento de estas, como el trabajo a distancia, se ha llegado a lo que hoy en día conocemos como teletrabajo, que permite a los trabajadores realizar sus funciones desde su propio domicilio o cualquier otro lugar gracias al uso de la tecnología.

Sin embargo, en este apartado entran en conflicto los medios de producción del teletrabajo, que antes de que existiese regulación al respecto corría a cargo del trabajador. Sin embargo, en el Real Decreto 28/2020 de trabajo a distancia queda reflejado que los gastos relacionados con los equipos, medios y herramientas debe correr a cuenta del empresario.

CRISIS DEL COVID-19 Y EL TELETRABAJO.

Hasta el año 2020, el teletrabajo en España, a pesar de suponer ya una realidad dentro del mercado laboral, seguía siendo una actividad en muchos casos alternativa, actividad que podían tomar como iniciativa las empresas en caso que lo desearan ya que, bien por tener ya en su lugar de trabajo oficinas o puestos ya habilitados para ello o bien porque diversas actividades requerían en todo caso la presencia del trabajador o trabajadora en el lugar de trabajo; muchas empresas no quisieron o no se atrevieron a dar el paso para que sus empleados trabajaran desde casa, un paso que muchas otras empresas ya lo habían implantado en su sistema.

El problema llega cuando en el año 2020 se produce una gran crisis sanitaria nunca antes vista en el mundo actual, convirtiéndose en una pandemia y un gran problema global. Esto obligó a los gobiernos a establecer un confinamiento con el fin de reducir al máximo la movilidad de la población.

En nuestro país se cancelaron todas las actividades presenciales que no se consideraban esenciales, lo que supuso una subida real y notoria del teletrabajo, ya que, en muchas de las empresas con trabajadores cuya actividad no formaba parte de las consideradas esenciales pero que la podrían realizar por completo desde su domicilio este modelo de trabajo se afianzó, produciéndose entonces el paso que no dieron en su momento las empresas hacia los trabajos telemáticos.

Sin embargo, incluso aquellas personas con trabajos esenciales pasaron a teletrabajar. Por lo que la crisis del covid-19 ha hecho que cada vez más empresas y por lo tanto más trabajadores realicen teletrabajo.

“El teletrabajo en España. Brindusa Anghel, Marianela Cozzolino, Aitor Lacuesta.”

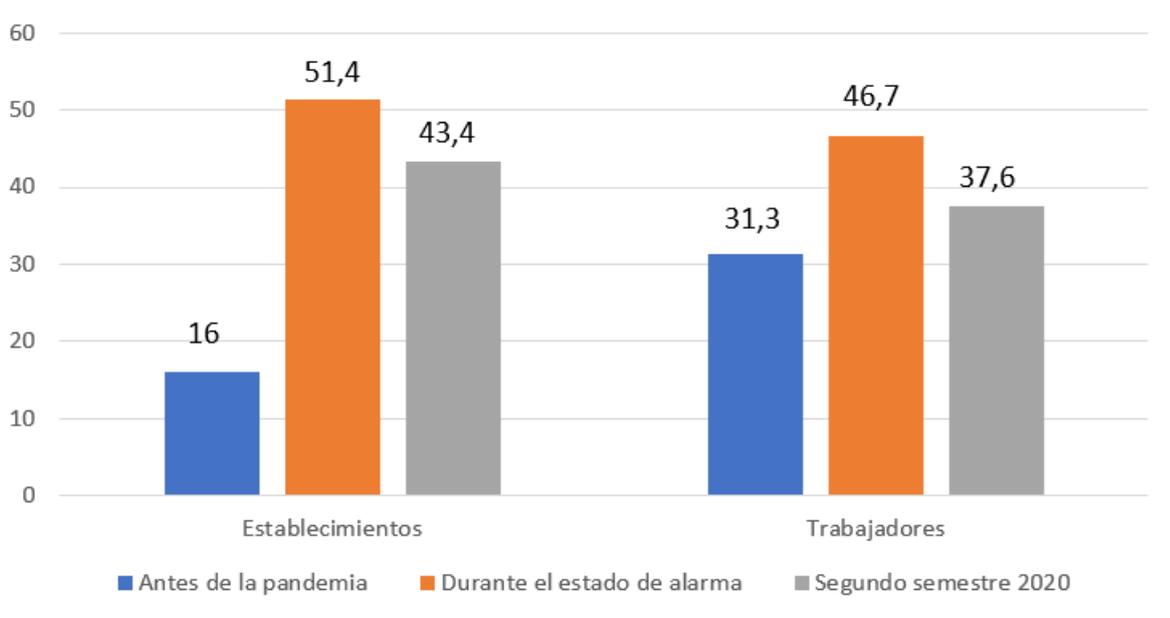


Gráfico 2: Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizan el teletrabajo antes, durante y después del estado de alarma.

Notas de prensa; Impacto COVID-19 página 4,
https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

Como podemos observar en el gráfico número 2, el cual nos ilustra la evolución que ha tenido el teletrabajo tanto en los establecimientos como en los trabajadores a lo largo de tres fases diferentes como son antes de la pandemia, durante el estado de alarma y a lo largo del segundo semestre del año 2020, en cada una de ellas se puede observar un porcentaje diferente.

En primer lugar, podemos ver, como es lógico, que las cifras del teletrabajo tanto en establecimientos como en trabajadores era mucho menor cuando empezó la crisis del covid-19, resaltando mucho más la de los establecimientos, siendo solo el 16% las empresas que hacían uso de esta modalidad de trabajo.

Al empezar el confinamiento se produce un cambio significativo en ambas partes, llegando a superar el 50% las cifras en los establecimientos, todo esto es debido a que la mayoría de estos al principio del confinamiento, las actividades que realizaban se decretaron no esenciales, de esta manera la única forma de seguir realizando dichas actividades fue gracias al teletrabajo, por ello la cantidad de trabajadores que teletrabajan a lo largo del confinamiento también aumentó hasta casi el 47%.

Por último, también es apreciable que en su mayoría se ha mantenido dicha modalidad una vez ha finalizado el estado de alarma, ya que a muchas de las empresas les sigue dando beneficios hacer uso del teletrabajo para realizar sus actividades. Aún así se ha podido notar un considerable descenso si lo comparamos con la fase del confinamiento. Pero también existen otros factores tales como una menor adaptabilidad hacia las tecnologías. Es por ello por lo que la posibilidad de trabajar desde casa depende del tipo de trabajo y del grado de preparación de la empresa para permitir que esta actividad se desarrolle desde el domicilio, de las condiciones de la residencia habitual de la persona y de su capacidad para trabajar en remoto, así como de las redes e infraestructuras de las que disponga su área de residencia.

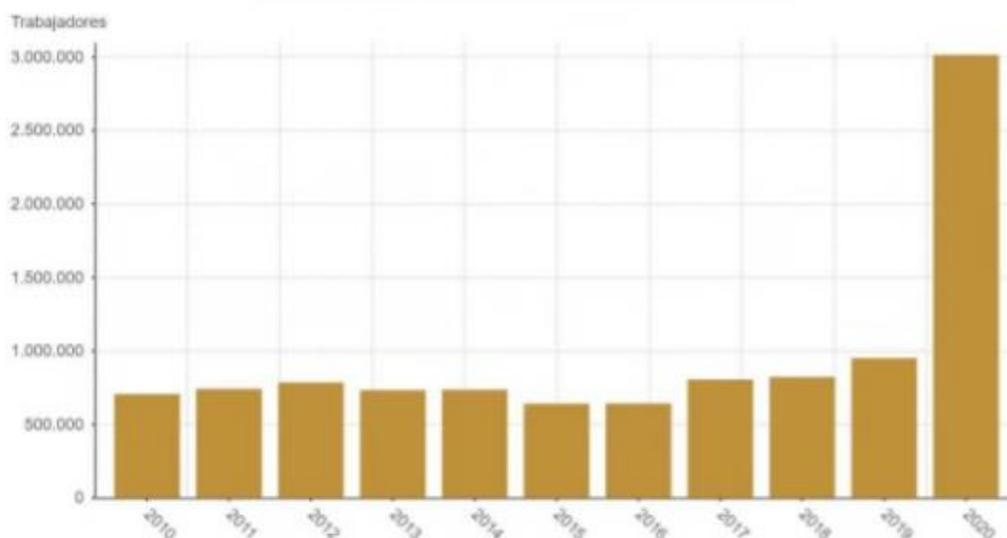


Gráfico 3: Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente.

En el gráfico número 3, tenemos una muestra de la evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente en nuestro país, y se puede observar que desde el año 2010 hasta el año anterior a la

pandemia, el 2019, no se produjo ningún cambio significativo en las cifras de ninguno de ellos, oscilando siempre entre 500000 y 1000000 de trabajadores.

Esto sufre un cambio drástico al iniciarse en el 2020 la crisis del covid-19, en donde se pasó de una cifra que casi llegaba a un millón de trabajadores en el año 2019, a más de tres millones en el año siguiente.

En una encuesta que realizó el Banco de España en la época de la desescalada a una pequeña muestra de empresas se pudo observar que casi el 80% de ellas aumentaron los puestos de los trabajadores que teletrabajan, con el fin de que la crisis del covid-19 afectara lo menos posible a su actividad.

Por otra parte, las empresas que mejor adaptadas a las tecnologías actuales estaban antes de la crisis del covid-19 son las que más fácil les ha podido resultar realizar este cambio drástico en la manera de trabajar de sus empleados, suponiendo entonces como contraparte que las empresas que en cuanto a tecnologías no están tan actualizadas a los últimos tiempos les haya supuesto mayor coste, sobre todo material y económico, para adaptarse a la alternativa que el teletrabajo supone para poder realizar sus actividades.

Y es que la adaptación a estos métodos de trabajo requieren de una cierta inversión en equipo informático y tecnológico además de, obviamente, saber usarlo de la manera correcta, lo que supone que se requiera de un determinado nivel de formación para el manejo de todas estas tecnologías, haciendo que para los jóvenes formados sea mucho más fácil encontrar un trabajo de esta manera y para que, por contraparte y como ya hemos afirmado que pasaba con la época del postfordismo, las personas que ya tienen una determinada edad y están en situación de desempleo les sea prácticamente imposible acceder a uno de estos puestos.

Eric Garton & Michael Mankins, 01/2020 *"The Pandemic Is Widening a Corporate Productivity Gap"*

Sin embargo, no cualquier trabajo puede ser realizado de manera telemática, ya que se debe de tener en cuenta la naturaleza de la tarea. Algunos ejemplos de estos puestos que no permiten teletrabajar son la agricultura, el personal doméstico...

Por ende, se concluirá este punto afirmando que la adaptabilidad de las empresas de nuestro país hacia los puestos de trabajo remoto para sus trabajadores ha sido complicada, abrupta y sin mucho margen de actuación ya que la crisis del covid-19 ha supuesto un gran punto de inflexión para todas ellas.



Gráfico 8: Porcentaje teletrabajo en España de 2010-2020

RRHHDigital, 2020. "La cifra de teletrabajadores en España se triplica en solo un año: ya son tres millones" <http://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/143461/La-cifra-de-teletrabajadores-en-Espana-se-triplica-en-solo-un-ano-ya-son-tres-millones>

En este gráfico siguiente podemos observar cómo ha ido creciendo a lo largo de los últimos años hasta 2018 el porcentaje de personas ocupadas que teletrabajan en España en comparación con la UE en general.

Podemos sacar en claro evidentemente que nuestro país se encuentra por debajo de la media de la UE, aunque la diferencia no es tan grande, ya que hay muchos países, tal y como hemos podido ver en el gráfico anterior, que se ha implantado igualmente el teletrabajo en la sociedad, lo que ha hecho que la media de la UE en general aumente.

Otra cosa en claro que podemos observar en el gráfico es que en ambas (tanto en España como en la UE) en los últimos años desde el 2009, ha ido aumentando poco a poco su porcentaje, ya que, en el último año reflejado en el gráfico, que es el 2018, podemos ver el punto más alto del porcentaje, el cual en el caso de España es casi un 8%, y en la UE es casi un 14%.

Por otro lado, en España, se puede observar que en mayor o menor medida, entre los años 2010 y 2019 el teletrabajo en España ha llevado una trayectoria bastante lineal, exceptuando los años 2015 y 2016, en los que hay una pequeña bajada, aunque apenas perceptible.

Si bien es cierto, que lo más destacable de este último gráfico es la subida tan fuerte que experimenta en el 2020, cuyo volumen en la población que representa el teletrabajo pasa de un 4,8% hasta un 16,2%.

MARCO JURÍDICO.

En un primer momento en nuestro país se encontraba regulado de forma superficial y escasa en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, por ello todo el tema que engloba en ese momento al teletrabajo no estaba demasiado extendido y había pocos teletrabajadores, por lo que no era un aspecto prioritario. Debido a esto, nos encontramos con una regulación muy pobre en cuanto a este tema se refiere, la poca que podemos encontrar fuera de la legislación oficial y de ese artículo 13 del LET que hemos nombrado anteriormente se desarrolla en el marco de los convenios colectivos y se centra en algunos aspectos relacionados con el teletrabajo, pero nunca de forma global con el mismo, es decir, que en algunos de estos convenios existen diversas cláusulas que circunscriben la prestación laboral fuera de las oficinas centrales de las empresas, pero en ningún caso se especifica que se esté tratando de teletrabajo, centrándose principalmente a aspectos relacionados con el mismo en base al correcto uso del internet, aparatos electrónicos, correo electrónico... o también algunas condiciones laborales en estos lugares remotos que se encuentran fuera de la empresa. Además, para las empresas estos empleados teletrabajadores no eran considerados especiales, sino parte de la plantilla tradicional.

Estos convenios mencionados que tocaban el tema del teletrabajo simplemente se centraban en algunos aspectos, pero no suplían la gran falta de regulación que en ese momento existía en materia del teletrabajo, tanto genérica como específica. Los sindicatos eran la única fuerza de presión que existía para suplir esta falta de regulación, intentando incluir en estos convenios más aspectos reguladores en forma de cláusulas, para así poder regular todas las peculiaridades que existían en torno a este tema.

Más allá de todo esto, se puede afirmar que, hasta la crisis del covid-19 no ha habido ningún cambio legislativo oficial de carácter general que afecte al tema del teletrabajo en nuestro país. En torno a la jurisprudencia, podemos encontrar algunas sentencias aisladas tales como:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25/2003, que trata sobre la obligatoriedad que tiene un trabajador o trabajadora presencial a convertirse en teletrabajador (tras comunicación verbal) como consecuencia de cambios organizativos en la empresa.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 9178/2004, sobre la presunción de existencia de contrato de trabajo y de dependencia de una teletrabajadora que realizaba tareas de mecanografiado.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, en la que recoge la implantación de un sistema de trabajo a domicilio, teletrabajo en este caso, pasando el trabajador o trabajadora a desarrollar una parte de su actividad desde su domicilio, en lugar de las oficinas de la empresa. Exigiendo la aceptación voluntaria del trabajador o trabajadora, no pudiendo establecerse por acuerdo o convenio colectivo, ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo.

Finalmente y en parte debido a la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, se redactó el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en el que se establecieron las bases mínimas para que un trabajo se considere teletrabajo. Algunos de los aspectos más destacables recogidos en esta ley son:

- Para que una persona pueda definirse como "teletrabajador" o "trabajador a distancia, deberá desarrollar desde su domicilio o el lugar que elija un mínimo de un 30% de su jornada laboral dentro de un periodo entre los últimos tres meses.
Por otro lado, los menores de edad con contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje deberán ejecutar un mínimo de un 50% de la jornada de forma presencial.
- La negociación colectiva podrá establecer una jornada presencial mínima, un porcentaje de trabajo a distancia y un porcentaje distinto en lo que repercute a los contratos formativos (excepto en los menores, anteriormente mencionados).
- No es de aplicación esta normativa al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.
- Acuerdo voluntario entre las partes y reversible.
- Se deberá recoger por escrito y constará de los equipos necesarios, la cuantificación de los gastos, el porcentaje de trabajo presencial y a distancia, horario y reglas, plazo de preaviso. lugar en el que se va a trabajar..etc
- Igualdad de derechos respecto a los trabajadores presenciales.
- Los gastos dedicados a medios, equipos y herramientas deben ser asumidas por parte de la empresa y el trabajador siempre contará con los mismos derechos en la modalidad telemática que en la presencial.

Esta ley del teletrabajo en España pretende regular todos los ámbitos del teletrabajo para que ninguna de las partes se sienta desfavorecida.

Básicamente es una ley experimental que, con la llegada del coronavirus y con él el estado de alarma decretado por el gobierno, el teletrabajo en nuestro país creció de maneras exponenciales datando de casi un 5% en el año 2019, a llegar a formar parte de la vida de más de un tercio de los trabajadores.

El teletrabajo no ha sido la modalidad más común utilizada por las empresas (quizás por su desconocimiento o dificultad para ponerlo en marcha), con la pandemia del covid-19, muchas de empresas se han visto obligadas a modificar su modo de operar. Siendo una de estas modificaciones la instauración del teletrabajo para poder seguir realizando sus actividades ya que durante el confinamiento las empresas cuya actividad no se consideraba esencial debían estar cerradas temporalmente y la única vía de escape a esto para poder mantenerse a flote era el teletrabajo, este método daba a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras varias ventajas que posteriormente desarrollaremos con más profundidad, como la posibilidad de conciliación de la vida laboral y privada, o la reducción de tiempos de desplazamiento de los trabajadores.

Hoy, empresas y sindicatos ven como necesario el contar con una normativa clara que defina y garantice derechos y obligaciones de las partes.

“Francisco Donegani, 2020 <https://factorialhr.es/blog/regulacion-teletrabajo-espana/>”

“Teletrabajo en España acuerdo marco y Administración Pública”

A continuación, pasaremos a nombrar y comentar los artículos y un resumen de las partes incluidas en este Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia contiene.

Se comentarán las partes más importantes que este decreto trata, ahondando en los principales artículos de este. Como ya hemos mencionado anteriormente en esta ley se recoge una definición más extensa que la que recogía el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, así como el ámbito de aplicación del mismo.

En primer lugar, el decreto nos expone una serie de fases o partes numerados sistemáticamente por las que se aprobó dicha ley. Se nos comenta la situación de urgencia para su publicación, en cuanto a la necesidad urgente de conseguir una legislación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuesta a diversas necesidades, en otras palabras, conseguir una normativa decente para esta creciente forma de trabajo consiguiendo proporcionar una cobertura legislativa para ese creciente número de personas que trabajan de esta manera.

A partir de estos motivos se nos presentan los 22 artículos que en total componen el decreto, divididos en 4 capítulos los cuales son:

- Capítulo 1; en él se encuentran los 4 primeros artículos que nos exponen las disposiciones generales de la normativa de este decreto, en concreto varias definiciones de las diferentes tipologías que existen de trabajo a distancia, sus limitaciones, su ámbito de aplicación y la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Capítulo 2; este capítulo abarca desde el artículo 5 al artículo 8, en él se nos dan las pautas para que entre la empresa y el trabajador o trabajadora exista un acuerdo para el trabajo a distancia, debiendo de acordarse este siempre de manera voluntaria y debiendo también cumplir una serie de obligaciones formales para su acuerdo.
- Capítulo 3; este capítulo es un poco más amplio que los demás ya que en él se recogen los derechos de los teletrabajadores, el capítulo está dividido en 6 secciones y abarca desde el artículo 9 hasta el artículo 19.
- Capítulo 4; el decreto finaliza con este capítulo que nos abarca desde el artículo 20 al artículo 22, para concluir esta ley se nos habla sobre facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Se tratan diversos temas tales como los tipos impositivos aplicables del impuesto sobre el valor añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del covid-19, su regulación fiscal, los convenios de colaboración con la seguridad social, las comunidades autónomas... la negociación colectiva, el empleo público para las administraciones, varias modificaciones a artículos de otros decretos y finalmente el título competencial y su entrada en vigor.

También quedan recogidas las limitaciones del trabajo a distancia, que afectan a los menores y a los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, que deberán realizar un mínimo del 50% de la prestación de servicios de forma presencial.

Otro de sus puntos es la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, por la que los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos que no realizan teletrabajo.

En cuanto a las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, el contrato debe realizarse por escrito antes de que se inicie, teniendo la empresa la obligación de entregar a la representación legal una

copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia en un plazo de 10 días desde su formalización, así como sus actualizaciones y luego se enviaría a la oficina de empleo.

Por otro lado, el contenido de este acuerdo del trabajo a distancia es:

- El inventario de medios, equipos y herramientas requeridos para la realización de dicho trabajo en concreto.
- Gastos que puede tener el trabajador durante el desarrollo de la actividad a distancia.
- Horario de trabajo y disponibilidad.
- Porcentaje y distribución del teletrabajo y del trabajo presencial.
- Lugar en el que se va a realizar el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo y plazos de revisión.

Cuando se vaya a realizar alguna modificación del acuerdo en cuanto a las condiciones, estas se deberán acordar entre la empresa y la persona trabajadora de manera escrita y se deberá poner en conocimiento de los representantes legales. Del mismo modo, un trabajador podrá volver a realizar el trabajo presencial en cualquier momento o viceversa.

Sobre los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como anteriormente hemos mencionado deben ser iguales que los trabajadores presenciales. Estos derechos son:

- Derecho a la carrera profesional. Que incluye el derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.
- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo. Como es el horario flexible dentro de los términos del acuerdo y el derecho al registro adecuado del horario.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales. Aplicando lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así como una evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Derechos relacionados con el uso de medios digitales, que incluyen el derecho a la intimidad y protección de datos, y el derecho a la desconexión digital.
- Derechos colectivos, que se desarrollarán de acuerdo al mismo contenido y alcance que el resto de trabajadores de un mismo centro de trabajo.

Por último, se recogen las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, que versa sobre la protección de datos y seguridad de la información, por el que los trabajadores deben seguir ciertas instrucciones implantadas por la empresa para una protección de datos adecuada. Del mismo modo el empresario también marcará ciertas condiciones e instrucciones para el uso y la conservación de equipos o útiles de información; así como las facultades de control empresarial para corroborar el cumplimiento de la persona de sus obligaciones y deberes laborales.

BOE. (s.f.). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.*

ESTADÍSTICAS EN ESPAÑA Y EN EUROPA.

A continuación, se mostrarán una serie de datos estadísticos recogidos a través de algunas fuentes oficiales como el <https://www.ine.es/>, <http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>, <https://ec.europa.eu/eurostat>, donde se muestran diversas características acerca del teletrabajo, se comparará la situación que presenta tanto en España con la misma a nivel Europeo.

Para ello dedicaremos este punto a redactar, en base a datos estadísticos y gráficos, cuántas personas ocupadas se encuentran teletrabajando en los diferentes países, centrándonos en Europa. Mostraremos así cuáles son los países en los que más personas teletrabajan y cuáles son los que menos, y también en los que sus empresas han implementado de mayor o menor forma esta nueva forma de trabajar, además, se enumerarán cuáles los diversos motivos de ello, también se mostrarán los países que, en contraposición, el auge del teletrabajo menos ha afectado a sus empresas y a sus trabajadores.

En primer lugar, nos vamos a servir del siguiente gráfico para comentar en un primer momento la situación del teletrabajo en Europa en el año 2018, previos al Covid 19; y posteriormente, comentaremos cómo se encuentran dichos porcentajes a día de hoy, para saber si se ha producido un aumento del mismo.

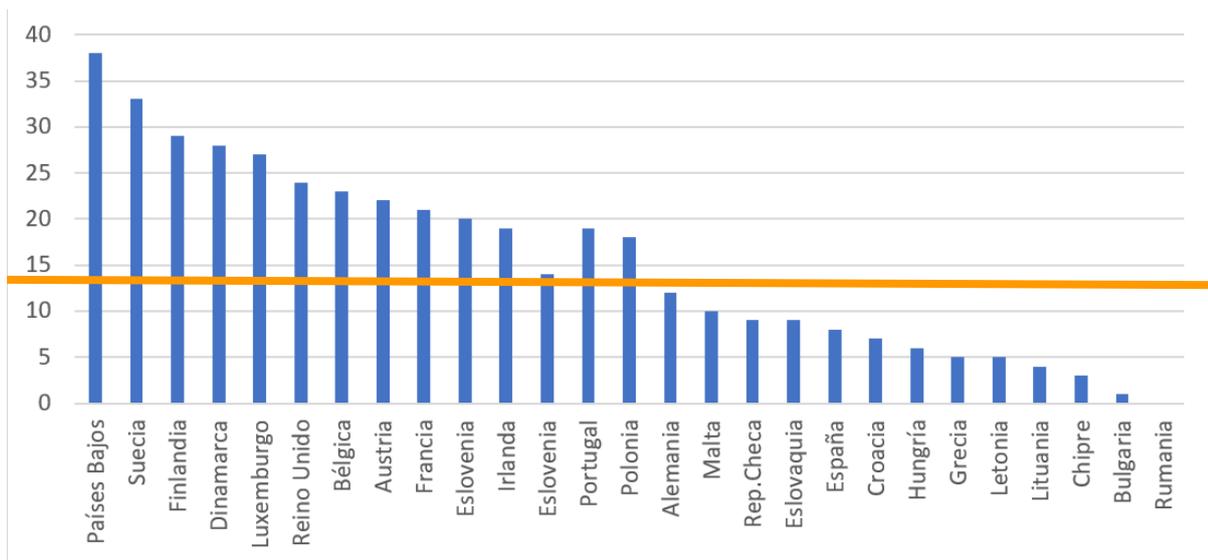


Gráfico 4: Porcentaje de ocupados de 15-64 años con teletrabajo (2018)

Fuente: Eurostat

En el gráfico 4 podemos observar que, de media, casi un 15% de la población europea, más concretamente un 14% de la población ocupada de entre 16 y 64 años efectuaba teletrabajo en 2018, estando España situada por debajo de esa media, con apenas un 8%.

Los países con mayor tasa de teletrabajo en aquel momento eran los del norte de Europa, a cuya cabeza están los Países Bajos (38%), Suecia (33%), Finlandia (29%), Dinamarca (28%) y Luxemburgo(27%), seguidos de Reino Unido(24%), Bélgica(23%) o Francia(21%), entre otros.

Por el contrario, Bulgaria y Rumanía son aquellos en los que el teletrabajo tenía una menor implantación, ambos con apenas un 1%. Debemos destacar que Eslovenia se situaba justo en la media europea, con una tasa del 14,5%.

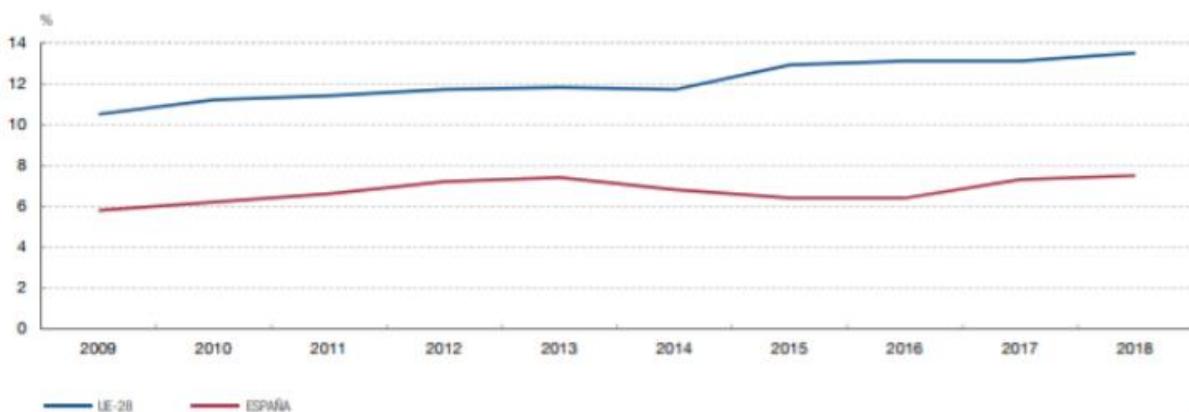


Gráfico 5: Trabajadores de 15-64 años con teletrabajo. España vs UE.

Fuente: Eurostat

Con anterioridad al 2018, en el gráfico 5 podemos ver que en nuestro país se encontraba por debajo de la media del resto de Europa. A pesar de que a lo largo de los últimos años el número de trabajadores se han multiplicado, no ha sido suficiente para llegar a alcanzar a muchos de los países en los que existe un mayor porcentaje de teletrabajo, ni tampoco para llegar a alcanzar la media europea. Por ello, la información que nos da el gráfico sobre el teletrabajo en nuestro país en 2018 es que el porcentaje de personas ocupadas de entre 15-64 años que en ese momento se dedicaban a trabajar desde casa era de más del 5% pero de menos del 10%, un 8% casi, una cifra bastante alta en comparación con otros países de la UE (Grecia, Italia, Letonia, Lituania, Chipre, Rumanía...), pero bastante más baja que la media, y también que otros países comentados anteriormente en los que se ha implantado más esta modalidad de trabajo, como Países Bajos o Suecia con un 38% y 33% respectivamente.

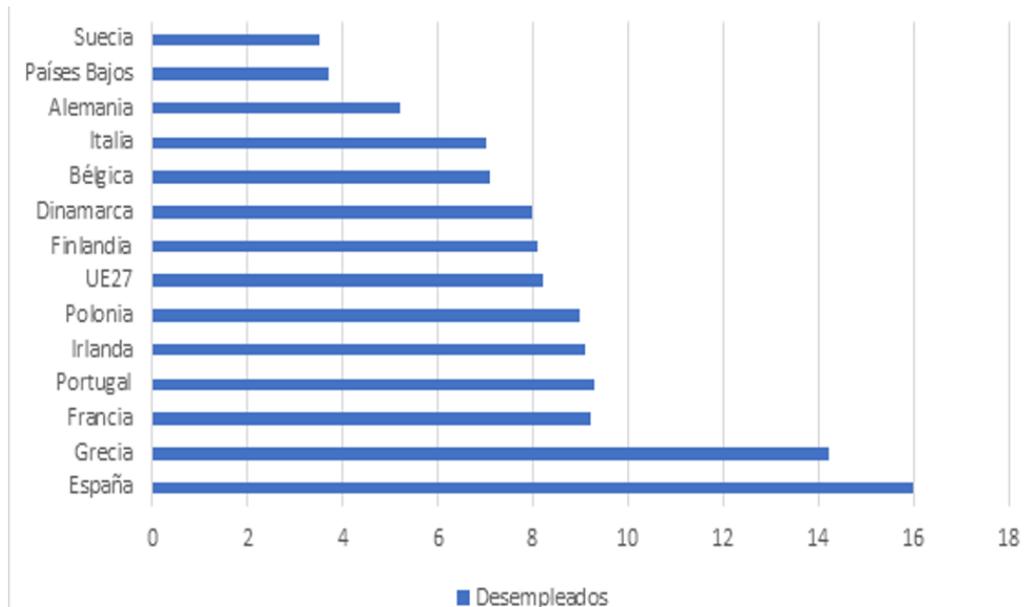


Gráfico 6: Encuestados que perdieron el empleo desde el inicio de la pandemia.

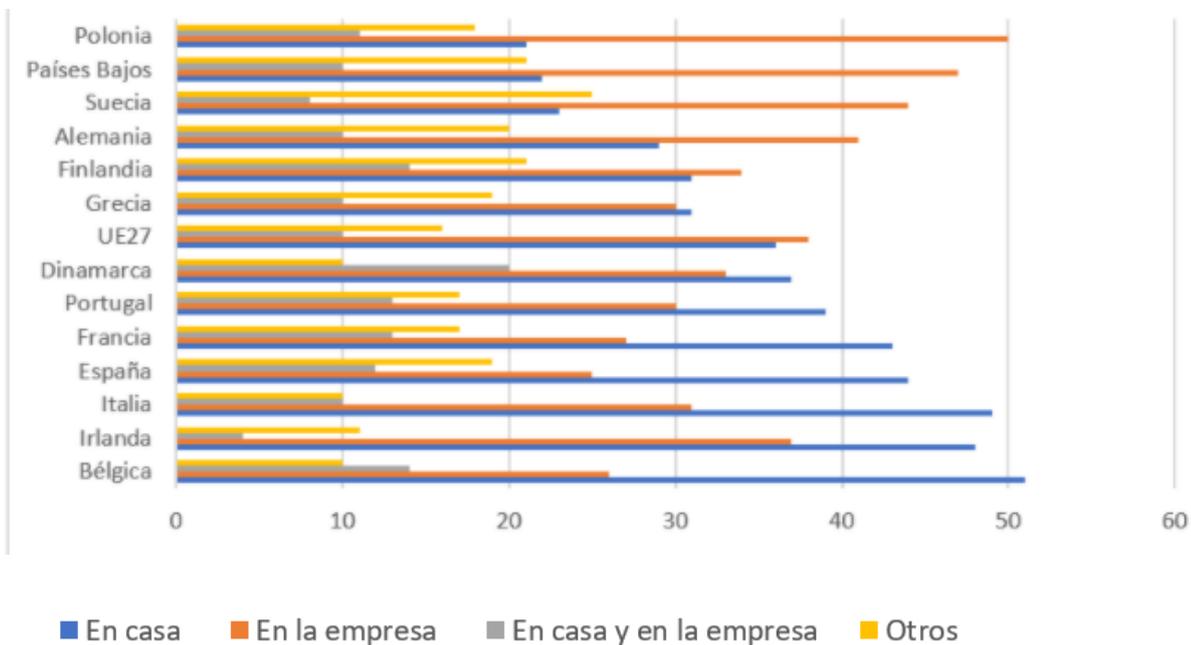


Gráfico 7: Lugar de trabajo durante la pandemia.

Por el contrario, en el gráfico 7 se muestra el porcentaje de población que trabajó desde casa durante la pandemia, aquellos que acudieron a la empresa, así como aquellos que compaginaron ambos y se puede apreciar que el porcentaje de población que quedó desempleado coincide con aquellos países que menos implementaron el teletrabajo y sin embargo, los que menos porcentaje de desempleados presentaron fueron aquellos que tenían una mayor tasa de teletrabajo.

Gráfico cogido del artículo *“El teletrabajo en España”*, de Brindusa Anghel, Marianela Cozzolino y Aitor Lacuesta.

Como hemos podido comprobar, el auge del teletrabajo en este último año a raíz de la crisis del covid-19 no ha afectado a todos los países de la misma manera, aunque en todos ellos, en mayor o menor medida ha sufrido un aumento progresivo de las empresas que adoptan esta forma de trabajar y de personas que se consideran teletrabajadores. En España también se ha podido ver una crecida como es de esperar, pero por debajo de la media europea.

EFECTOS DEL TELETRABAJO. VENTAJAS E INCONVENIENTES.

A la hora de tomar la decisión tanto para una empresa como para un trabajador de realizar las actividades propias del puesto de trabajo fuera del domicilio se han de tener en cuenta multitud de factores que podrían afectar de diversas maneras tanto a la empresa como también a la vida o salud de los trabajadores tanto positiva o negativamente. Es por ello por lo que las empresas siempre se han encontrado en una tesitura que genera multitud de dudas en cuanto a si compensa o no dar el paso hacia estos puestos de trabajo de forma telemática.

Por lo tanto, a continuación, vamos a nombrar las distintas ventajas y desventajas que el teletrabajo puede ocasionar tanto para la empresa como para el trabajador. Para ello, hemos dividido dichos efectos entre aquellos que afectan por una parte al trabajador o trabajadora, y por otra a la empresa.

Por otro lado y en cuanto a las ventajas e inconvenientes en relación con el trabajador, hemos agrupado dichos efectos entre aquellos que afectan tanto positiva como negativamente en diversos aspectos, como pueden ser el tiempo de trabajo, físicamente y/o psicológicamente.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Relativas al tiempo de trabajo:
 - Por norma general conlleva una mayor flexibilidad y por lo tanto aumenta la posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar, ya que hay una mayor facilidad para las personas que teletrabajan de compatibilizar ambos aspectos de su vida. El teletrabajador puede organizar su propio horario laboral según lo acordado con el empresario.
 - Según otros estudios realizados en Reino Unido y en el Sur de África el desempeño de los trabajadores también se ve incrementado cuando estos trabajadores y trabajadoras practican el teletrabajo, ya que el tiempo que invierten es más productivo. Lo que ocasiona un aumento de la productividad.
 - Se ve reducido o más bien se suprime el tiempo de desplazamiento, puesto que el trabajador no tiene la obligación de ir de su domicilio hasta el lugar de trabajo, lo que a su vez supone la desaparición de los gastos producidos por dicho desplazamiento.
- Ventajas físicas:
 - Del mismo modo, y en relación con el último punto del apartado anterior se ve reducida la fatiga que produce el desplazamiento a la hora de conducir.
 - Del mismo modo también se ven reducidos los accidentes producidos durante el trayecto, que son los accidentes "in itinere".

En este caso lo podemos relacionar con el apartado anterior, por lo que como podemos observar un mismo factor puede afectar a más de un ámbito. Es decir, en este caso el cese de la movilidad reduce el tiempo que

el trabajador o trabajadora permanece fuera de su domicilio y del mismo modo se reducen los posibles riesgos físicos que este pudiera sufrir.

- Ventajas psicológicas:
 - En el ámbito laboral, hay muchos factores que pueden afectar negativamente a la psicología personal del individuo. Entre ellos destaca el estrés laboral, que puede ser causado por muchos factores como puede ser el propio ambiente laboral y las relaciones interpersonales dentro del mismo.
Al dejar de acudir al centro de trabajo, esto conlleva una reducción del estrés causado al trabajador o a la trabajadora por el ámbito laboral.
 - De acuerdo a un estudio realizado en EEUU por LeungL y cols, el teletrabajo permite tener una mayor satisfacción laboral a los trabajadores.
 - También se aprecia un mayor refuerzo de la autonomía del trabajador para aquellos trabajadores y trabajadoras que poseen una personalidad con un carácter más independiente.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Reducción del espacio de oficina y de los costes asociados, como pueden ser la electricidad, los equipos informáticos, la calefacción.. etc.
- Aumenta el control del empresario sobre el trabajador o la trabajadora, siendo muy común que el empresario contacte con el trabajador o trabajadora fuera del horario establecido y le exija una mayor disponibilidad, bien sea vía e-mail o telemática en cualquiera de sus variantes.
- Aumento de la productividad. Especialmente en las empresas que dependen de la tecnología para realizar sus actividades ya que, si le dan las facilidades a sus trabajadores de poder trabajar en el lugar que deseen con solo tener a su disposición los aparatos electrónicos que se necesiten, estos podrán llegar a ser más eficientes y con ello se aumentará la productividad en la empresa.
- Reduce el absentismo, ya que como el trabajador o la trabajadora no debe desplazarse. Un ejemplo de ello se puede encontrar en la pandemia, puesto que en muchas ocasiones los trabajadores aislados por padecer Covid-19 o por contacto directo con un positivo en vez de dejar de trabajar en muchas ocasiones han podido seguir realizando sus tareas teletrabajando.

INCONVENIENTES PARA EL TRABAJADOR

- Desventajas físicas:
 - El espacio de trabajo es poco adecuado, ya que no todos los trabajadores pueden contar con el material de oficina adecuado. Lo que debería ser proporcionado por la empresa.
Alguno de estos ejemplos pueden ser la falta de sillas y mesas adaptadas ergonómicamente para evitar malas posturas o posturas incómodas, que a largo plazo pueden causar lesiones en cervicales, lumbares; así como una mala colocación

de la pantalla, cuyo efecto puede producir fatiga visual o la falta de almohadillas para las muñecas para el uso del teclado, que también puede producir dolor.

- Sedentarismo; al permanecer tanto tiempo sentado los músculos y los huesos pueden sufrir lesiones o atrofiarse, por lo que es recomendable levantarse de vez en cuando y realizar estiramientos para evitar ese tipo de problemas.
- Fatiga visual, ya que como permanecemos durante horas sentados delante de una pantalla de ordenador, la vista se cansa, llegando a producir dolores de cabeza severos o incluso problemas en la vista. Por eso, es recomendable que aquellos usen gafas que lleven en ellas incorporado en el cristal un filtro para el ordenador y la iluminación que este desprende.
- Sedentarismo; al permanecer tanto tiempo sentado los músculos y los huesos pueden sufrir lesiones o atrofiarse, por lo que es recomendable levantarse de vez en cuando y realizar estiramientos para evitar ese tipo de problemas.

Si bien es cierto, que tanto el sedentarismo como la fatiga visual no son solo desventajas propias del teletrabajo.

- **Desventajas psicológicas:**

- Niveles adicionales de estrés y agotamiento emocional cronificado por intensificación del trabajo, pese a que anteriormente habíamos comentado que se reduce el nivel de estrés causado por el estrés laboral, como podemos observar es cierto que hay otros tipos de estrés que pueden producirse, o como en este caso, incrementarse. Esto podría ser causado por la superposición del trabajo con la vida laboral y el aumento del tiempo que los trabajadores deben pasar en su domicilio.
- Se incrementa también el riesgo de aislamiento, la desmotivación, los derivados de la autoorganización, ya que se evita que se formen núcleos entre los propios trabajadores, produciendo así una falta de pertenencia a un grupo.

- **Desventajas en relación con el tiempo de trabajo:**

- Tendencia a trabajar más horas, ya que, al estar más tiempo en casa, tendemos a trabajar más tiempo incluso fuera de horario de trabajo.
- Se produce una superposición del trabajo remunerado y la vida familiar, lo que hace que interfiera entre el lugar de trabajo y la vida privada del trabajador, lo que produce un desdibujamiento de los límites entre la vida laboral y la personal.
- Poca alerta frente a distractores e incluso malos hábitos, ya que el trabajador tiene a su disposición múltiples distracciones como pueden ser el móvil, la televisión o el mismo ordenador con el que realiza el propio trabajo, ya que al no tener un jefe delante que supervise directamente al trabajador hay una mayor facilidad para que se produzcan distracciones.

También otro u otros factores que pueden interferir en su horario laboral y al encontrarse en otro entorno que no es la oficina puede ser más sencillo distraerse, así como el cuidado familiar de los hijos o las propias tareas del hogar pueden pasar a ser distracciones dentro del propio horario laboral.

- La necesidad de constante actualización de las habilidades tecnológicas, lo que hace que se deba estar continuamente aprendiendo a utilizar los medios telemáticos necesarios, así como ha sido el caso de Google Meet u otras aplicaciones como

Zoom, que han facilitado el intercambio de información o incluso reuniones grupales.

- Menor identificación del trabajador o de la trabajadora con la empresa, causada por la pérdida de la conexión generada por la rutina de ir a diario hasta el centro de trabajo y los núcleos que se generan tanto entre los propios trabajadores como con la propia empresa.
- Dificulta el trabajo en equipo. A causa de la falta de sociabilización y las dificultades que conlleva la distancia, los trabajadores pierden la capacidad de trabajar en equipo.
- Dificulta la promoción, en relación al apartado anterior, la falta de sociabilización hace más difícil también destacar dentro de un grupo y con ello se hace más complicado ascender.
- Dificulta la desconexión, ya que al encontrarse en su mismo domicilio existe cierta tendencia a trabajar más fuera del horario laboral o mantenerse conectado durante más tiempo.

INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

- Existe poca legislación al respecto, generando una gran incertidumbre tanto hacia las generalidades como a las peculiaridades que puedan surgir para estos puestos de trabajo. Si bien es cierto que este último año se ha progresado en este punto y se redactó el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el que se amplió y especificó la regulación en torno a dicha materia.
- La seguridad de la empresa se puede ver expuesta, al realizar las tareas desde el hogar del trabajador, que es un ámbito menos seguro para guardar la información que normalmente no salía de la empresa. Es por esto que la confidencialidad de la información puede ser más fácilmente vulnerada, al encontrarse más expuesta.
- No es aplicable para todo tipo de empresas o profesiones. Esto se debe a que no todas las tareas pueden realizarse a través del teletrabajo, como por ejemplo las tareas de limpieza.
- Dificultad de supervisión del trabajador, esto equivale a dificultad también para establecer formalidades laborales, tales como una jornada de trabajo, una supervisión de trabajo realizado...

“Editorial Grudemi (2019). *Teletrabajo*. Recuperado de Enciclopedia Económica

(<https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>).”

UGT, 2019, <http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/%E2%80%9Ctrabajar-en-cualquier-momento-y-en-cualquier-lugar-consecuencias-en-el-%C3%A1mbito-laboral%E2%80%9D>

- *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo*: Juan Manuel Ramirez P.
- *“Teletrabajo y Salud un nuevo reto para la Psicología Autores: Eva Cifre Gallego Localización: Papeles del psicólogo, ISSN 0214-7823, ISSN-e 1886-1415, Nº. 83, 2002, págs. 100-105 Idioma: español”*
- *“El teletrabajo*, Raúl Saco Barrios. (págs. 342-345)

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.

En primer lugar se recalca la escasa normativa que había en un principio en torno al teletrabajo, ya que únicamente se nombraba en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, pero a día de hoy se redactó el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que contiene una ampliación y especificación sobre derechos, obligaciones y en general, sobre todo aquello que rodea el teletrabajo.

Por otro lado también en este trabajo se han recogido las estadísticas del teletrabajo tanto a nivel europeo como en España, antes, durante y después de la pandemia causada por el Covid-19, con lo que se ha podido apreciar que nuestro país, pese a que ha aumentado considerablemente, la tasa de personas que teletrabajan se encuentran muy por debajo de la media europea. Si bien es cierto que las empresas con empleados que teletrabajan aumentaron durante el confinamiento, muchas de ellas han seguido con estas formas de trabajar incluso después de su finalización, aunque en muchas otras el teletrabajo después del confinamiento no tenía razón de ser y por tanto optaron por apartarlo y seguir con las actividades que realizaban antes de éste.

Otro de los puntos clave que se abordan en este trabajo es que se trata de una herramienta muy útil tanto para la empresa como para el trabajador o la trabajadora, sin embargo, como hemos visto en nuestro trabajo puede ser un arma de doble filo.

Por un lado, encontramos que puede facilitar la conciliación laboral y familiar, ya que permite que el trabajador y la trabajadora pueda realizar sus funciones sin desplazarse de su domicilio y como hemos podido comprobar a causa de la pandemia del Covid-19 ha sido una herramienta fundamental que gracias a los avances tecnológicos ha sido posible.

Siguiendo con la parte negativa, el teletrabajo también puede hacer que un trabajador o trabajadora dedique más horas de las que debe o incluso que no desconecte, ya que muchos empresarios exigen a sus trabajadores que utilicen un móvil de empresa o un correo electrónico, haciendo que estos no desconecten en ningún momento del trabajo, convirtiéndolo en una herramienta que le permite el control absoluto del empresario sobre el trabajador, puesto que gracias a los avances tecnológicos anteriormente mencionados estamos todo el día conectados de uno u otro modo, lo que supone que una vez finaliza nuestro horario sigamos pendientes tanto de teléfonos móviles, como de correos electrónicos, que a su vez, en muchas ocasiones es el causante de problemas en la salud del trabajador, cuyas consecuencias son tan variadas que van desde un fuerte estrés laboral o síndrome del "burn out", hasta soledad o ansiedad.

Para evitar que se produzcan estos problemas y dada la importancia que tiene la salud mental y los efectos que esta puede ocasionar, es importante desconectar del trabajo una vez finalice la jornada laboral para mantener nuestra salud mental. Para ello es recomendable salir de vez en cuando de casa, socializar y evitar también el aislamiento tratando de mantener siempre el contacto y la relación con familiares y amigos.

Si bien hay que destacar que dichas consecuencias se van manifestando a lo largo del tiempo, es muy importante saber los síntomas con los que se puede lidiar para poder evitar que se produzcan y así mantener una buena salud mental.

Por otro lado y una vez comentados varios aspectos negativos, vamos a pasar a comentar los aspectos positivos de este, y es que se facilita la conciliación familiar, sobre todo para aquellas personas que tienen hijos pequeños. Sin embargo este punto tiene una doble vertiente cuyo resultado es negativo, y es que esto también puede ser un gran foco causante de estrés, y es que en muchas ocasiones los teletrabajadores y teletrabajadoras se ven forzados a cuidar de sus hijos a la vez que trabajan.

Para finalizar, se puede sacar en clave que el teletrabajo es una reciente nueva forma de trabajar que va de la mano de las nuevas tecnologías y que ha conseguido globalizarse de una manera bastante rápida también gracias a estas tecnologías. Se podría decir también que ha sido una consecuencia de la evolución de los puestos de trabajo y de las relaciones laborales en general, haciendo posible la creación de estos puestos que requieren al trabajador o trabajadora una especialización en base al conocimiento de estas tecnologías, además se puede afirmar que hace unos años era impensable pensar que esto llegara a ser posible. En definitiva, el teletrabajo es producto de la constante modificación que sufren los puestos de trabajo en el mundo entero, y todo esto es un arma de doble filo ya que tiene sus partes positivas y negativas.

Además, para concluir destacaremos que la población asocia el teletrabajo como una herramienta muy útil para compatibilizar la vida laboral con la personal. Sin embargo, como hemos podido ver en las desventajas, esta modalidad también puede ocasionar grandes desventajas como la falta de desconexión del trabajador o trabajadora del propio trabajo, el desdibujamiento de los límites y la falta de separación entre la jornada laboral y la propia vida de la persona trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

Artículos:

“El teletrabajo en España. Autores: (Brindusa Anghel) Localización: Boletín económico - Banco de España, ISSN 0210-3737, Nº. 2, 2020, págs. 86-105 Idioma: español”.

“Teletrabajo en España acuerdo marco y Administración Pública Autores: Angel Belzunegui Eraso Localización: RIO: Revista Internacional de Organizaciones, ISSN-e 1886-4171, ISSN 2013-570X, Nº. 1, 2008 (Ejemplar dedicado a: Relaciones laborales y gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas), págs. 129-148 Idioma: español”.

“Teletrabajo y Salud un nuevo reto para la Psicología Autores: Eva Cifre Gallego Localización: Papeles del psicólogo, ISSN 0214-7823, ISSN-e 1886-1415, Nº. 83, 2002, págs. 100-105 Idioma: español”.

“El nuevo marco legal del teletrabajo en España, Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar· Autores: Juan Francisco Rodríguez Ayuso (coord.), Elena Atienza Macías (coord.) · Editores: Wolters Kluwer, Wolters Kluwer España”

“El teletrabajo en la encrucijada, análisis y propuestas. UGT. Autores: MARTÍN HERMOSO FERNÁNDEZ, Servicio de Estudios de la Confederación LUIS PÉREZ CAPITÁN, Director del Servicio de Estudios de la Confederación JOSE VARELA FERRÍO, Responsable de Digitalización en el Trabajo de UGT. Secretaría de Política Sindical Confederal ANA VIÑAS APAOLAZA, Servicio de Estudios de la Confederación”.

Thibault Aranda, J. (2001), cit. por Sanguinetti Raymond, Wilfredo, op.cit., p.8, nota 1.

Buscadores de datos estadísticos:

https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=14530

http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=14534

http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2021/Documentacion_3316.html

Fuentes Teletrabajo España Covid-19:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736163552&menu=resultados&idp=1254735576550#!tabs-1254736195723

Ventajas y desventajas:

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

Leyes:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>