



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El teletrabajo y su regulación en la legislación española
Real Decreto-Ley 28/2020 del trabajo a distancia.

Teleworking and its regulation in Spanish legislation Royal
Decree-Law 28/2020 on distance work.

Autores:

Fátima Sall y Julia Navarrete

Director:

José Manuel Lasiera

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2021

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
	1.1 Objetivo	4
	1.2 Estructura	4-5
	1.3 Metodología	5
	1.4 Fundamentos teóricos	5-8
2.	REAL DECRETO-LEY DEL 28/2020, DEL 22 DE SEPTIEMBRE, DEL TRABAJO A DISTANCIA	8
	2.1 Qué se entiende por trabajo a distancia	9
	2.2 Momento y razones de su publicación	9-10
	2.3 Distribución de artículos	10-14
3.	ASPECTOS GENERALES ANALIZAR	15
4.	CONTENIDO DE LAS NOTICIAS	22
5.	RELACIÓN DE LOS ASPECTOS PRINCIPALES CON LAS NOTICIAS	66
6.	CONCLUSIONES	75
7.	BIBLIOGRAFÍA	76-77
8.	ANEXOS	77-86

RESUMEN

La crisis económica derivada de la pandemia indujo a las empresas a buscar nuevas formas de organizarse. El teletrabajo ya existía en ese momento, pero la necesidad de evitar aglomeraciones, reducir el contacto físico, mantener la distancia entre empleados, al mismo tiempo que no se paraba la actividad productiva, supuso un impulso a esa modalidad de trabajo.

Hasta ese momento las iniciativas de teletrabajo no estaban reguladas. En fecha 22 de Septiembre se aprobó el Real Decreto-Ley 28/2020 del trabajo a distancia que lo regula.

El objeto de este estudio es analizar los aspectos de esta ley en relación a la problemática de diverso tipo: económica, psicológica y social que produce el teletrabajo. Esta problemática la hemos seleccionado a partir de la revisión de 100 artículos de prensa recogidos en determinado periodo.

ABSTRACT

The economic crisis derived from the pandemic prompted companies to seek new ways of organizing. Teleworking already existed at that time, but the need to avoid crowds, reduce physical contact, maintain the distance between employees, at the same time that productive activity did not stop, was a boost to this type of work.

Until then, teleworking initiatives were not regulated. On September 22, Royal Decree-Law 28/2020 on distance work was approved that regulates it.

The purpose of this study is to analyze the aspects of this law in relation to problems of various kinds: economic, psychological and social that telework produces. We have selected this problem from a review of 100 press articles collected in a certain period.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo a distancia no es algo nuevo, ya venía existiendo desde hace un largo tiempo, sin embargo, fue justo en el año 2020 donde se convirtió en el salvavidas de muchos puestos de trabajo.

Realizaremos un análisis exhaustivo del Real Decreto-Ley 28/2020 que legisla esta modalidad de trabajo, mientras que a su vez investigaremos noticias de diferentes medios de comunicación contrastándolas con la anterior ley nombrada.

Todo este trabajo de investigación nos ayudará a comprobar si realmente el Real Decreto se está llevando a la práctica y qué resultados se están dando.

1.1 Objetivo

El objetivo de este trabajo es analizar la problemática del teletrabajo expresada en los medios de comunicación comparándola con los aspectos que regula nuestra normativa sobre esta materia (Real-Decreto Ley 28/2020 del 22 de septiembre).

Para ello hemos revisado 100 artículos de prensa a partir de los cuales hemos seleccionado la problemática que más se aproxima nuestro ordenamiento para observar cómo se regula.

En concreto observaremos aspectos como: psicológicos que se hayan visto más afectados en los trabajadores y qué consecuencias han tenido, saber también a qué ha afectado socialmente el teletrabajo, así como las consecuencias económicas que han sufrido tanto las empresa como los trabajadores.

Este trabajo nos facilitará conocer también qué puestos de trabajo están mejor regulados y amparados por la Ley y que otros están más desatendidos, así como si el Gobierno está actuando de manera correcta y coherente con su propio Real-Decreto.

1.2 Estructura

En primer lugar, procederemos a analizar en profundidad las razones por las que se publicó el Real Decreto-Ley 28/2020 del 22 de septiembre, además de estudiar la distribución y los artículos de dicha ley. En segundo lugar, conoceremos qué aspectos en el ámbito social, económico y psicológico han surgido como consecuencia del teletrabajo.

El siguiente paso consistirá en recabar la información y noticias que nos ayuden a estudiar la aplicación de dicho Real Decreto, especificando su contenido, qué medios las publican, de que CCAA tenemos más información, etc.

Para finalizar este proceso el siguiente paso será interconectar todos los pasos nombrados anteriormente y saber cómo la regula la ley.

1.3 Metodología

En cuanto a la metodología que hemos llevado a cabo una vez que tenemos claros los objetivos y la estructura que va a presentar nuestro trabajo se tratará de una metodología cualitativa, puesto que los datos con los que trabajaremos no serán numéricos, sino que serán artículos de prensa, a través de la recopilación de información en diversos artículos científicos, medios digitales...

Abarcaremos todos aquellos artículos que reflejen efectos (psicológicos, económicos, sociales) sobre los trabajadores que se hayan publicado desde mitad de del año 2020 hasta mitad del año 2021.

Nuestros datos estadísticos han sido en este caso los artículos de prensa.

Una vez que hemos desarrollado tanto la ley, las noticias y los tres aspectos en los que nos hemos basado, diseñaremos una tabla resumiendo y abarcando toda la información.

1.4 Fundamentos teóricos

- **Gray Hotson y Gray Gordon en su obra “El Teletrabajo”** se define como “una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral”.
- **Weiner Robert y su teleworking** y posteriormente en 1976, el físico Jack Nilles, introduce el término telecommuting, surgiendo después *networking*, *homeworking*, *telehomeworking*. Pero no es hasta la década de los 90 que el teletrabajo tiene su gran auge. Esto es debido al gran avance de las tecnologías, a la difusión de computadoras personales, de teléfonos móviles, del uso generalizado del correo electrónico para el trabajo y de la expansión de las redes sociales. (Julio Téllez. Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM). Obra “Teletrabajo”)
- **Baruch y Nicholson** afirman que en el teletrabajo se van a ver afectados cuatro factores: factores individuales, laborales, organizativos y familiares o domésticos.

Ya sabemos que además de estos cuatro campos la tecnología también va a jugar un papel principal en el teletrabajo, es la herramienta central, la cual aporta características muy positivas como por ejemplo horarios más flexibles, mayor autonomía, etc.

Además, el gran aumento de las TICS y las mejoras tecnológicas que se han dado han favorecido la implantación de esta modalidad.

En cuanto a los factores organizativos a nivel social según estos autores afirman que, el teletrabajo puede generar efectos sostenibles a largo plazo en la gestión de la fuerza de trabajo.

Añadiremos dos factores más que completan la teoría de estos dos autores, que serán el factor ambiental y el factor de seguridad o legal.

El primero hace referencia a todas las medidas que surgieron en la década de los 70, cuyo objetivo era reducir todo el impacto ambiental que se creaba en los desplazamientos hacia el trabajo, y debido a eso el teletrabajo favoreció aquella situación.

En cuanto al aspecto legal cabe destacar que siempre ha habido una gran ausencia de materia legal con respecto a este tema, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo siempre ha sido manejado bajo intereses políticos en la mayoría de países europeos, y es quizá lo que ha contribuido a una lenta difusión de esta práctica.

Hasta ahora no hizo falta aprobar ninguna Ley que regulara el teletrabajo, es a raíz de la pandemia del Covid19 que se implantó dicha ley, lo que ha provocado que muchos expertos como Herrera María Jesús (experta laborista en Sagardoy) cuestione la Ley del teletrabajo. La experta laborista afirma que la Ley del teletrabajo es de “precipitada redacción” porque regulando con extrema exactitud “incurre a las carencias anejas a la introducción de regulaciones no suficientemente meditadas y apenas contrastadas, lo que refleja en múltiples lagunas y no escasas deficiencias del texto normativo”.

- **Mañas Miguel Angel, Muñoz Verónica y Pecino Vicente en su estudio “Realidad organizacional y teletrabajo” (2012)** explican muy bien en este caso que la buena gestión del teletrabajo nace de una buena práctica de los recursos humanos, permitiendo y favoreciendo un clima organizacional de confianza entre empleados y directivos. En este estudio se nombra también la importancia que han tenido las TICS en todo este proceso, toda la colaboración y el trabajo a través de la red incluso fuera de la frontera nacional se ha convertido en una fuente de competitividad muy fuerte (Andriessen y Vartiainen 2006).

Como conclusión esta investigación se centra en la importancia que han tenido las tecnologías en la aplicación laboral, y de cómo el teletrabajo se ha convertido en un auténtico fenómeno social afectando tanto al desarrollo de la propia organización, a las relaciones laborales dentro de esta e incluso en los comportamientos cotidianos.

Estos autores consideran necesario que, a futuro se estudie el porqué de los trabajadores a adoptar esta modalidad laboral, por lo que sería necesario la realización de grandes estudios y estadísticas para así obtener una visión más amplia. La clave estaría en ver de qué manera afecta a las organizaciones y no tanto a los propios teletrabajadores.

- **Carreño Rubén (2020)** en su encuesta “*Impacto del teletrabajo*” director del equipo de Directivos de Capital Humano de la Universidad de Navarra, analizó varias cuestiones interesantes.

Se trató de un estudio enfocado a los directivos de RRHH de las empresas, para entender así el impacto del teletrabajo sobre sus propios empleados, tuvo duración de un mes y hubo un 26% de porcentaje de participación.

Los datos más relevantes que se dieron fueron los siguientes: un 80% de la plantilla no había tenido contacto alguno con esta modalidad laboral, un 84% al menos teletrabaja desde casa cuando todo vuelva a la normalidad y un 85% de los encuestados afirmó haber incrementado sus horas trabajadas diarias.

¿Ha sido por tanto un éxito la implantación del teletrabajo en esta empresa? Para un 87% de los encuestados ha supuesto un impacto neutral o positivo en su sentido de productividad, considerando los principales retos la falta de motivación o las continuas distracciones.

Hablan de la necesidad de avanzar hacia un nuevo enfoque o entorno laboral, donde se cree una estrategia corporativa integrada por: un claro modelo de trabajo, donde haya personas con una cultura empresarial igualitaria, diseño de oficinas corporativas donde las tecnologías y las RSC premien y por último que se dé siempre una optimización de costes.

Las oficinas, los hogares y los espacios flexibles girarán en torno a las características nombradas anteriormente.

- **Téllez Julio en su obra “Teletrabajo”** define este como una nueva forma de trabajo mediante el uso de las telecomunicaciones, donde no hace falta la presencia del trabajador en la propia oficina, requiere así una reorganización de la empresa.

El Acuerdo Europeo señala una serie de requisitos básicos que deberán darse en esta modalidad: carácter voluntario, protección de datos, vida privada, salud y seguridad, formación, equipamiento, organización del trabajo, obligaciones, condiciones del trabajo y derechos colectivos.

Todavía existen varias cuestiones marco legales a considerar, como, por ejemplo: la sindicalización de los autoempleados, condiciones del lugar de trabajo, el cargo de los gastos que se generan, la propiedad de las tecnologías, accidentes de trabajo que puedan darse en el propio hogar, el ingreso de clientes a un domicilio particular, etc.

A su vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también cree necesaria la revisión de algunas materias: las retribuciones según una referencia horaria determinada, los regímenes de prestaciones sociales, la participación de actividades sindicales, protección de datos y responsabilidades...

- **García Migueles María Purificación (2021)** en su estudio *“El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus”* nos habla de la evolución que ha llevado el teletrabajo y los cambios que se han ido dando. García Miguélez defiende que en la época pre pandemia la regulación que había sobre este tema era más bien escasa, o mejor dicho todas las cuestiones relacionadas con el teletrabajo no eran de interés prioritario para el legislador, no es hasta el año 2020 cuando se pone sobre la mesa la necesidad de una norma reguladora con rango de Ley.

Son cinco los rasgos delimitadores del concepto de teletrabajo: se identifica con el trabajo a distancia, el uso de las TIC es lo que hace que el trabajador tenga la facilidad de llevar a cabo su actividad laboral desde cualquier sitio siempre y cuando los medios lo permitan, el trabajo que se desarrolle fuera del centro de trabajo o desde el hogar del trabajador será preponderante frente al desarrollado dentro del mismo, el lugar que elija el trabajador para prestar sus servicios a distancia deberá de ser su propio domicilio o cualquier otro elegido libremente por este y por último el teletrabajo supondrá para la empresa una nueva forma de organización.

Antes del año 2020 en concreto la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante Instrucción del 6 de agosto del año 2014, del director general de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, apostó por el teletrabajo y creó la primera norma correspondiente.

En dicha norma se dieron los contenidos siguientes: la delimitación del objeto y de los fines del teletrabajo como modalidad de prestación del servicio, la definición de teletrabajo y del concepto de teletrabajador, el ámbito subjetivo de aplicación, el ámbito objetivo de aplicación, el acceso al teletrabajo, condiciones de trabajo, distribución de la jornada laboral...

Otra interesante cuestión que se trata es la siguiente, ¿Qué uso deberá tener el tratamiento jurisprudencial acerca del control de los teletrabajadores por parte del empresario?

Para ello debemos de conocer una serie de puntos: el empresario estará en todo derecho de implantar las medidas de control que considere necesarias y oportunas para garantizar un adecuado cumplimiento por parte de sus subordinados, será la propia empresa quien deberá

de establecer los límites de uso de los medios tecnológicos y dispositivos que estén en manos de los trabajadores, queda a su vez establecido el derecho de las comunicaciones (Art. 18.3 CE) impidiendo así que estén en canales de comunicación abiertos, por último siempre será necesaria la autorización o intervención judicial precisamente para que la empresa pueda tener valor probatorio en un posible procedimiento penal.

La prevención de riesgos laborales es también otro tema de especial consideración en este estudio, se detectan una serie de puntos críticos que se deberán esclarecer, y son los siguientes: en gran medida el trabajo a distancia dificulta la vigilancia de la salud del trabajador, es por eso necesaria la planificación de una serie de visitas por parte de técnicos u otros sujetos designados para este procedimiento, tanto el sistema de comunicación existente entre la entidad y el teletrabajador y el carácter del sujeto podrán afectar directamente a los riesgos laborales que puedan darse y por último será de especial recomendación la visita al lugar desde el cual se van a prestar las actividades laborales y ver qué condiciones espaciales, lumínicas, sonoras, etc existen.

Al ver que la ley del teletrabajo ha sido cuestionada por muchos expertos, nos vamos a centrar en realizar una investigación profunda sobre aspectos relacionados con este modelo de trabajo y sí, la ley los regula debidamente.

1. REAL DECRETO-LEY DEL 28/2020, DEL 22 DE SEPTIEMBRE, DEL TRABAJO A DISTANCIA

2.1 Qué se entiende por “trabajo a distancia”

Cuando hablamos del concepto “trabajo a distancia” nos referimos a todo aquel que se desempeña en cualquier lugar que no sea el puesto físico de trabajo habitual, es decir *“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. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo”* según lo establecido en el Art 13 del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto -Ley 28/2020 lo aplica a todo aquel trabajador que *“preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”*(Cuestiones laborales, 2020)

De esta definición vamos a sacar varios puntos claros que guiarán este TFG:

-Desarrollo del trabajo en un lugar diferente del habitual (empresa).

- La utilización y en muchos casos dependencia de las tecnologías y las telecomunicaciones para desempeñar nuestro trabajo.

-Un método alternativo de organización y planificación del trabajo diferente al tradicional.

-Este tipo de empleo deberá ser regulado y acordado por ambas partes, empleador y empleado.

Una vez definido el concepto deberá quedar muy claro también qué diferencias existen entre: trabajo a distancia y teletrabajo.

El primero será aquella 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 esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, mientras que el teletrabajo es aquel que se desarrolla a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2.2 Momento y razones de su publicación.

Su publicación urgía debido a la llegada de la COVID-19 y a la falta de regularización que ofrecía el Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Ramón y Cajal Abogados,2020)

El Consejo de ministros lo aprobó el 22 de septiembre del año 2020, publicado en el Boletín Oficial del Estado al día siguiente el 23 de septiembre y entrando en vigor el próximo 13 de octubre.

En el Acuerdo del Marco Europeo también se dan ciertas cuestiones importantes a considerar relacionadas con el contenido de esta Ley: la sindicalización de los autoempleados, condiciones del lugar de trabajo, el cargo de los gastos que se generan, la propiedad de las tecnologías, accidentes de trabajo que puedan darse en el propio hogar, el ingreso de clientes a un domicilio particular, etc.

A su vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también cree necesaria la revisión de algunas materias: las retribuciones según una referencia horaria determinada, los regímenes de prestaciones sociales, la participación de actividades sindicales, protección de datos y responsabilidades... (Julio Téllez, *Teletrabajo*)

García Miguélez en su obra *El Teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus (2021)*, defiende que antes de la llegada de la pandemia apenas existía regulación sobre este tema, o mejor dicho el teletrabajo no era un principal tema de interés, no es hasta el año 2020 cuando se pone sobre la mesa la necesidad de una norma reguladora con rango de Ley.

2.3 Distribución de artículos

A continuación, procederemos a hacer una enumeración y resumen del contenido de cada uno de los 22 artículos que conforman dicha ley.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación. pg. (14-15)

En este primer artículo se redacta a qué clase de relaciones laborales ampara dicha ley, serán todas aquellas que se incluyen en artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Acogerán a aquellas que tengan un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. Definiciones. (pg. 15)

El artículo segundo explica la diferencia entre los tres conceptos de: << trabajo a distancia>>, <<teletrabajo>> y <<trabajo presencial>>.

Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia. (pg. 15)

En el caso de trabajo de menores, contratos de formación y aprendizaje o contrato en prácticas se deberá garantizar como mínimo un 50% de trabajo presencial sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. (pg. 15)

Los trabajadores que presten su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen 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, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Por su parte la empresa deberá evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las empresas a su vez también deberán de tener en cuenta sobre todo en la modalidad de teletrabajo, todos los posibles riesgos en cuanto a acoso sexual, por razón de sexo...

CAPÍTULO II El acuerdo de trabajo a distancia

Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia

Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia. (pg. 16)

El trabajo a distancia deberá ser totalmente voluntario por ambas partes, tanto por el propio trabajador como por el empleador, y deberá de estar reflejado en un contrato escrito.

La negativa del trabajador de realizar el trabajo a distancia o el impedimento de desarrollarlo de forma presencial no serán causas justificables de la extinción del contrato laboral o de posibles modificaciones sustanciales del contrato.

Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia. (pg. 16)

El acuerdo se realizará siempre por escrito y seguidamente deberá de emitirse una copia a los representantes de los trabajadores, excluyendo siempre aquellos datos que pudieran atentar en contra del honor, privacidad o intimidad de la persona.

El plazo máximo para entregar dicha copia será de diez días, y por último se enviará a la oficina de empleo.

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia. (pg. 16-17)

El contenido del contrato de trabajo a distancia consta de una serie de requisitos mínimos: duración del contrato, el conjunto de equipos y herramientas que serán necesarias para desarrollar el trabajo a distancia, total de gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar los servicios así como la herramienta compensatoria de la empresa, horario laboral que debe cumplirse, porcentaje de trabajo a distancia y presencial, empresa a la que pertenece el trabajador, qué medios de control y seguridad utilizará la empresa, instrucciones dictadas por la empresa en tema de protección de datos, prevención de riesgos laborales, etc.

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades. (pg. 17)

Cualquier tipo de modificación que pueda darse en el contrato deberá ser previo acuerdo entre la organización y el empleado. Todas aquellas personas que, desde el inicio de la relación laboral hayan prestado el 100% de la jornada de forma remota tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

Las pautas y mecanismos en cuanto a cambios de modalidad de jornada se establecerán en los acuerdos o convenios colectivos.

CAPÍTULO III

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional

Artículo 9. Derecho a la formación. (pg. 17-18)

Las empresas deberán garantizar la participación de todos sus trabajadores en acciones formativas, ya sea tanto en jornada a distancia como presencial. En el caso de los trabajadores que presten sus servicios de forma remota se les deberá de garantizar la formación, tanto en el momento de firmar el contrato como a la hora de posibles cambios.

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional. (pg. 18)

En cuanto a una posible promoción profesional se deberá informar correctamente y en su totalidad a todos los trabajadores, ya sean a distancia como presencial. Todos deberán conocer qué posibilidades de ascenso tienen.

Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. (pg. 18)

La empresa tendrá la obligación de garantizar al trabajador los medios, herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de sus tareas, así como se garantizará la atención en caso de errores técnicos o tecnológicos.

Así como la asistencia técnica en casos de posibles dificultades.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos. (pg. 18)

Deberá ser siempre la empresa quien se ocupe de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios que utilice el trabajador, serán los convenios colectivos quienes establezcan los medios y sistemas compensatorios.

Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. (pg. 18)

El trabajador en conformidad con el contrato previamente firmado tendrá derecho a flexibilizar su jornada laboral, respetando siempre los tiempos de descanso obligatorios.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado. (pg. 18)

En relación al Art 34.9 del Estatuto de los Trabajadores en el trabajo a distancia también se deberá reflejar fielmente el horario y el tiempo que la persona ha dedicado a su actividad, incluyendo el momento de inicio y finalización de la jornada.

Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales

Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. (pg. 18)

En cuanto a protección en materia de seguridad y salud en el trabajo los trabajadores estarán amparados con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. (pg. 19)

La evaluación de posibles riesgos en esta modalidad de trabajo deberá de poner su foco en aspectos ergonómicos, psicológicos y organizativos. La empresa deberá de informarse correctamente de todos los riesgos a los que se enfrenta el trabajador y prever las medidas de protección más adecuadas.

Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales.

Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos. (pg. 19)

El hecho de trabajar mediante medios telemáticos y dispositivos tecnológicos hace que la protección de datos e informaciones confidenciales del trabajador se vea más vulnerable. Es por eso que se garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

En ningún momento la empresa puede obligar al trabajador a instalar programas de protección informática, sino que deberá de ser la propia organización quien se encargue de ello.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. (pg. 19-20)

Según los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, las personas que teletrabajan tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral.

Todo este derecho conlleva limitaciones en cuanto al uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial, así como el respeto de la duración máxima de la jornada.

Sección 6.ª Derechos colectivos

Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. (pg. 20)

Toda aquella persona que desempeñe su trabajo a distancia tendrá los mismos derechos de naturaleza colectiva que cualquier otra persona que trabaje presencial en su empresa.

La empresa tiene obligación de otorgar a los representantes de los trabajadores todas las herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad representativa, y la empresa deberá de garantizar que no existan obstáculos entre los trabajadores y sus representantes.

CAPÍTULO IV

Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información. (pg. 20)

Las personas trabajadoras en modalidad de distancia deberán respetar siempre y en todos los casos los datos e instrucciones que haya establecido la empresa.

Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos. (pg. 20)

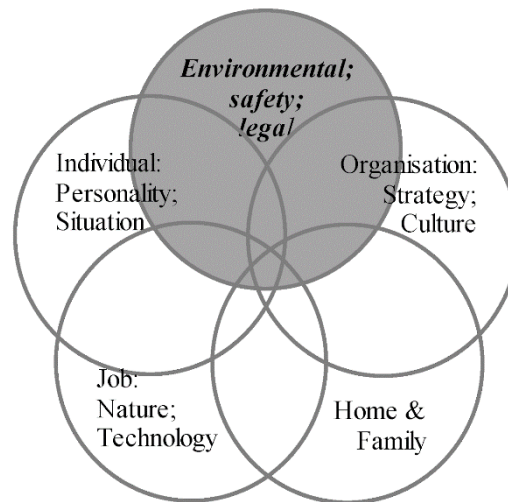
Los trabajadores deberán respetar y cumplir siempre con el uso y cuidado adecuado de los equipos o útiles informáticos que se le ha prestado de la empresa.

Artículo 22. Facultades de control empresarial. (pg. 21)

La empresa tendrá derecho en todo momento de implantar medidas de vigilancia y control, para asegurarse así el uso y cumplimiento correcto de las tareas laborales a desempeñar por parte de los trabajadores.

1. ASPECTOS GENERALES A ANALIZAR

Angel Belzunegui-Eraso y Amaya Erro-Garcés. (Mayo, 2020) en su obra *Teletrabajo en el contexto de la crisis Covid 19*, destacan que los factores individuales, de trabajo y tecnología, de la organización, estrategia y cultura y de familia deben cumplirse para que el teletrabajo sea factible y efectivo. Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, en 2020 extendieron el modelo añadiendo otros factores como el entorno, la seguridad y factores legales.(Baruch y Nicholson - 1997)



Vamos a analizar tres de los grandes aspectos o pilares que se han visto más afectados durante esta pandemia del COVID 19: los efectos y trastornos psicológicos que ha causado en los trabajadores que han teletrabajado, los efectos económicos que se han dado a nivel general, en los hogares y qué sectores se han visto más afectados y por último a qué aspectos sociales ha afectado.

Para clasificar todas y cada una de las noticias que hemos investigado las agruparemos en función de si se tratan de aspectos psicológicos, económicos o sociales.

Por lo que cada noticia entrará dentro un aspecto diferente, clasificada por uno de estos tres aspectos.

3.1 Consecuencias psicológicas, económicas y sociales.

ASPECTOS PSICOLÓGICOS

El campo psicológico y la salud mental del trabajador podríamos decir que es uno de los aspectos que más se ven afectados y alterados a la hora del teletrabajo, son muchos los trastornos y enfermedades diagnosticadas y tratadas desde marzo del año pasado.

Vamos a explicar qué efectos pueden surgir de una simple rutina y una monotonía diaria, siendo la salud mental uno de los grandes retos y obstáculos del teletrabajo.

El estrés, la ansiedad o el malestar han sido las principales consecuencias de que a partir de marzo de 2020 el porcentaje de españoles teletrabajando haya ascendido a un 36%.(Grabiela Paoli,2020)

Si bien es cierto que el ser humano se adapta a cualquier tipo de cambio o situación, el hecho de convertir nuestro hogar en una oficina propia no es una tarea tan sencilla como parece.

La falta de organización, previsión a la hora de establecer una rutina, poca disciplina laboral son algunos de los muchos aspectos que nos pueden generar un alto nivel de frustración, presión, autoexigencia, etc.

Causándonos una alteración en nuestro ritmo biológico y reloj corporal, produciendo situaciones de estrés, ansiedad, agobio, enfado, sobrecarga...

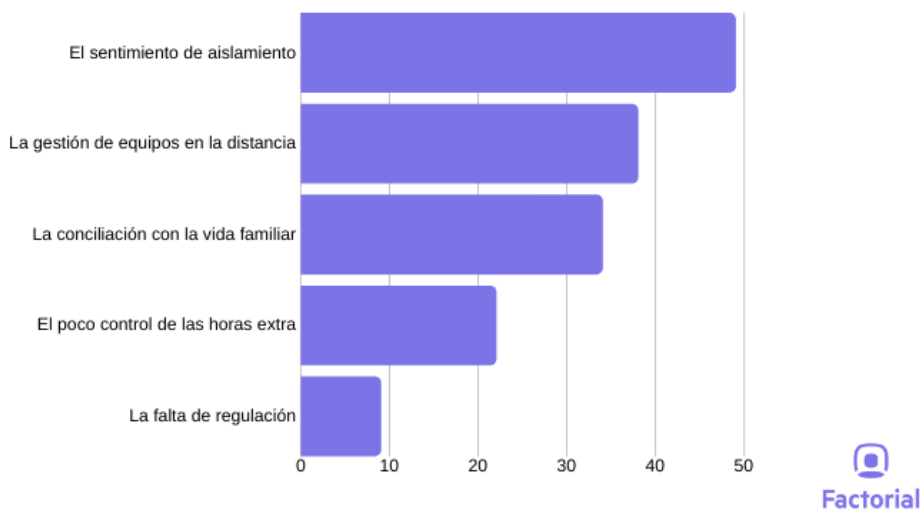
Existe un cierto perfil de personas que si ya de por sí en una situación normal es difícil que desconecten del trabajo cuando la oficina la tienen en sus propias casas todavía es más complicado, lo que se define como “adictos al trabajo” o más bien conocidos como “WORKALCOHOLIC”

El teletrabajo también genera que las personas estemos más débiles, vulnerables, irascibles, sensibles... Todas estas sensaciones hiladas a la falta de contacto físico y comunicación genera situaciones de soledad y temor, al encontrarnos en una situación que tampoco sabemos hasta cuándo va a durar esto nos genera una continua sensación de indecisión.

Otro gran problema que causa el teletrabajo es la sensación de soledad que este provoca, una cultura de desconexión total. (Business Insiders, 2020)

Según el Dr. Tomas Chamorro-Premuzic «La sensación general es que el contacto virtual es solo un sustituto barato del contacto real» y que resulta verdaderamente imposible sustituir millones de años de interacción en persona con comunicaciones virtuales o gracias a la tecnología.

¿Qué crees que es lo peor del teletrabajo?

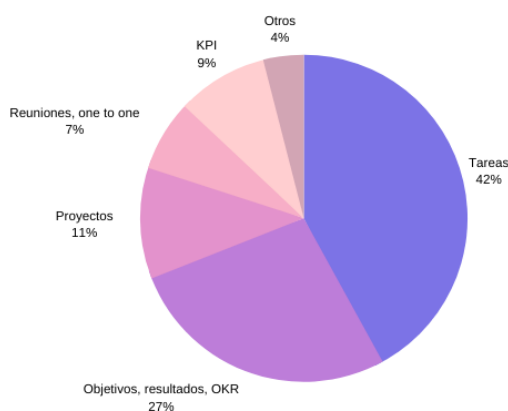


Fuente: “Factoría Lhr”

<https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/#cambios>

Pero ¿Qué es lo que peor llevan los trabajadores de estar desde su hogares trabajando? Vemos como en esta encuesta de Factoría Lhr lo que peor consideran los teletrabajadores es el constante sentimiento de aislamiento y soledad, así lo afirma casi el 50% de las empresas que han sido encuestadas seguido de la gestión de equipos en la distancia (38%), la conciliación de

la vida familiar (33 %), el poco control de las horas extras (22 %) y por último la falta de regulación con casi un 10%.



**¿Cómo mides
la
productividad
de los empleados
durante
el teletrabajo?**



Fuente: “Factoría Lhr”

<https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/#cambios>

De alguna manera las empresas deben medir qué productividad están teniendo sus trabajadores desde casa, y para ello Factoría Lhr realizó una encuesta en la cual un 42% del total mide la productividad en función de las tareas realizadas, siendo estas más importantes que los objetivos, por ejemplo, con solo un 27%.

Estos datos significan una sola cosa; hay mucho espacio a mejora en cuando a evaluación del desempeño a trabajadores que están teletrabajando. El teletrabajo viene junto a una filosofía de empresa que prioriza los objetivos por encima de las tareas, así como la flexibilidad.

Es por eso que convendría aplicar una mayor atención a la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa, como por ejemplo mejorar el sistema de comunicación existente entre la entidad y el teletrabajador y el carácter del sujeto, podrán afectar directamente a los riesgos laborales que puedan darse y por último será de especial recomendación la visita al lugar desde el cual se van a prestar las actividades laborales y ver qué condiciones espaciales, lumínicas, sonoras, etc existen. (García Miguélez, 2021)

ASPECTOS ECONÓMICOS

La economía ha sido una de las grandes afectadas en esta crisis socio-sanitaria, sin embargo, no en todos los sectores ha afectado en el mismo grado.

La economía del sector hostelero ha sido posiblemente la más vulnerada de todas, ya que afecta directamente a la continuidad del negocio, sobre todo si se trata de bares más familiares y locales situados en zonas o barrios propiamente exclusivos de oficinas y despachos. (SAGE, Sergio Pérez Llanes. 2020)

Según estadísticas de la Confederación Empresarial de Hostelería de España (CEHE) entre un 15% y 20% de los 300.000 establecimientos hosteleros en España ha estado en riesgo de echar el cierre durante esta crisis.

Para la economía de las empresas que se pueden adaptar sin problema al teletrabajo ha supuesto sin duda beneficios por varios motivos, el primero de todos supone un gran ahorro en concepto de oficinas (mobiliario, limpieza de despachos, etc.) surgiendo así los espacios de coworking, en segundo lugar el teletrabajo ha supuesto un gran aumento de la productividad del empleado y con ello un incremento de ganancias para las compañías, tampoco nos debería de extrañar cuando decimos que el teletrabajo ha impulsado el desarrollo económico de las zonas rurales con una serie de efectos positivos: menor fuga de cerebros, repoblación de las regiones de la España vaciada, descongestión de las grandes ciudades y reducción de la contaminación de las grandes urbes, etc. y también nos permite a su vez mejorar las tasas de retención del talento y mejorar sus costes de operaciones.

Todo este conjunto de gastos generales que se ahorran las empresas va a suponer una diversificación profesional mucho más mayor con grandes oportunidades de emprendimiento.

En el caso de las empresas productoras de ordenadores, tablets, teléfonos móviles, etc. se han visto sin duda favorecidas, han incrementado sus ventas hasta un 30% durante el confinamiento puesto que se han convertido en las principales proveedoras de herramientas de trabajo, con un simple ordenador y una Tablet hemos tenido el control laboral desde nuestra casa.

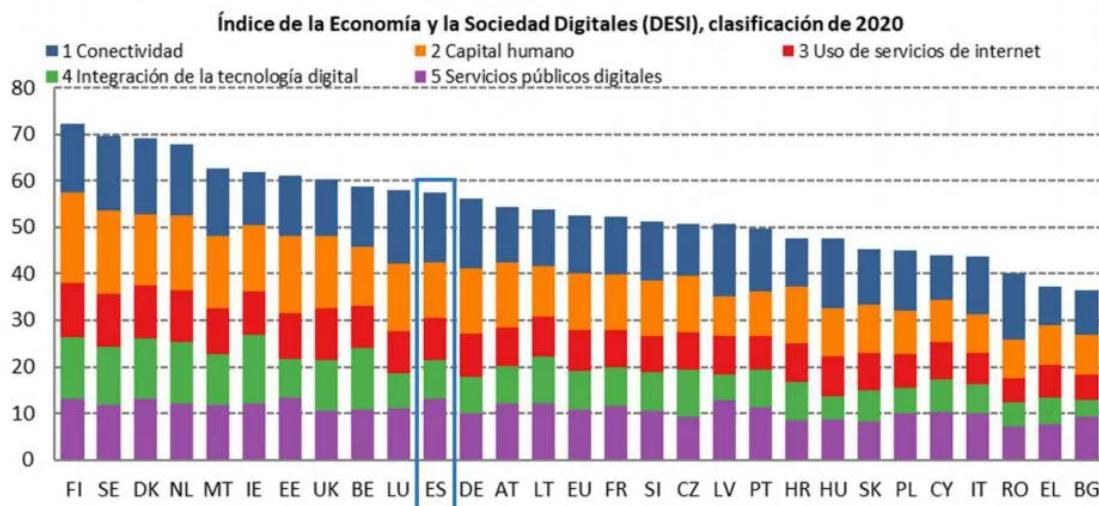
Las marcas más beneficiadas son Apple, Lenovo, con un incremento en sus ventas del 38,9%, Acer con un 29,3%, Lenovo con un 11,3%, y HP con un 11,2%.

El uso de las TIC es lo que hace que el trabajador tenga la facilidad de llevar a cabo su actividad laboral desde cualquier sitio siempre y cuando los medios lo permitan (García Miguélez, 2021)

Es cierto que para las empresas supone un gran cambio y que según qué estrategia impongan puede suponer un éxito o una ruina, sin embargo, salvando la implantación de las medidas necesarias y las infraestructuras adecuadas para el desarrollo de cada trabajo de forma particular, la empresa puede comenzar a pulir los métodos y acabar por tener un sistema productivo de gran efectividad que se traduzca en mayores ganancias. (Infotechnology, 2020)

Para amortiguar en cierta medida el efecto económico que tiene el teletrabajo sobre la empresa deberían poner en práctica una serie de medidas como por ejemplo: prorratear inversión en Tics, definir muy bien las tareas y resultados que debemos obtener, elaborar un sistema de evaluación por objetivos, hacer una correcta evaluación de los recursos técnicos del departamento, supervisar los resultados obtenidos, planear cursos de formación para todos los trabajadores y así que estén mejor preparados, etc.

El DESI (Índice de Economía y Sociedad Digital) coloca a España en el undécimo puesto de todos los países de la UE, siendo Finlandia el que lidera el ranking.



Fuente: "Business Insider"

<https://www.businessinsider.es/compara-teletrabajo-espana-pais-lider-europa-722381>

Tal y como vemos reflejado en esta gráfica este índice lo mediremos en función de cinco factores: la conectividad, el capital humano, el uso de los servicios de Internet, la integración de la tecnología digital y los servicios públicos digitales.

Con la puntuación en cada epígrafe, se facilita la comparación entre países según el grado de digitalización y se puede comprobar su evolución a lo largo de las 6 últimas ediciones de este indicador.

Como se ve reflejado España es la cuarta potencia que ha registrado la progresión más significativa en el terreno de la digitalización.

Sin embargo, el epígrafe de capital humano, que mide competencias digitales y número de graduados y especialistas en Tecnologías de la Información, sería uno de los puntos débiles de nuestro país y cae por debajo de la media europea.

El informe critica que, aunque España "está mejorando su puntuación, casi la mitad de la población española carece todavía de competencias digitales básicas y un 8% nunca ha utilizado Internet".

En cuanto al uso de Internet, en el que se integran el manejo de las redes sociales España sube dos puestos hasta el undécimo lugar.

Por último, la categoría de servicios públicos digitales, que mide la administración electrónica, la transparencia y los servicios digitales de la administración para ciudadanos y empresas, ofrece a España sus mejores resultados en los 5 epígrafes, en segundo lugar, con 87,3 puntos.

ASPECTOS SOCIALES

El Teletrabajo como consecuencia del confinamiento por el Covid19 y el aislamiento social prolongado ha marcado un cambio tanto en el ámbito laboral como social, no solo implica trabajar desde casa, sino que es una modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la

que los trabajadores y jefes se relacionan con el trabajo y de la misma manera, el trabajador con la organización.

Como todo fenómeno social tiene múltiples facetas, tanto en su composición como en las perspectivas de análisis e intervención, por lo que, debido a su actualidad e interés, es un tema que está generando continuos debates entre agentes sociales, empresas y trabajadores dado que afecta a la calidad de vida de millones de personas.

Si bien es cierto que muchas personas nunca antes de forma masiva, y en circunstancias de inseguridad se habían visto obligadas a asumir de manera fortuita un cambio radical e inmediato en su comportamiento laboral.

El teletrabajo provocado por la pandemia ha confrontado a los trabajadores con unos retos diferentes. Por un lado, se interpreta como una medida que protege de forma preventiva, y, por otro lado, se hace ver constantemente la situación de peligro en la que se vive.

Un punto a favor de esta nueva modalidad laboral ha provocado que la conciliación familiar-laboral se flexibilice y sea de mejor calidad, al pasar más tiempo en casa se gestiona y aprovecha de mejor manera el tiempo.

Pero esto puede resultar un arma de doble filo, habrá personas que sepan ver estos aspectos positivos sin embargo habrá quienes no sepan gestionarlo de manera positiva y no sean disciplinados, dejando que el cuidado de los hijos o las tareas domésticas roben tiempo de la actividad laboral.

¿De qué manera las empresas podrían establecer en su plantilla buenas relaciones sociales en el modelo de trabajo a distancia?

Pues bien, se deberían de organizar reuniones colectivas entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, también es de suma importancia que las condiciones contractuales de promoción o formación sean claras y concisas, que se planeen cuestionarios previos sobre el ambiente de trabajo que se da y elaborar consigo recomendaciones para mejorar este, en el caso de cualquier tipo de conflicto tender siempre la mano al diálogo y la negociación colectiva escuchando la opinión y las razones de la otra parte.

Otro de los puntos sociales a destacar han sido las relaciones sociales entre amigos, familia, pareja, etc. se han visto muy afectadas durante este período, limitándose únicamente a videollamadas y mensajes por chat, esto ha provocado que muchas personas hayan sentido soledad, ansiedad y depresión.

Rubén Carreño, (Julio, 2020) en su encuesta *Impacto del teletrabajo*, habla de la necesidad de avanzar hacia un nuevo enfoque o entorno laboral, donde se cree una estrategia corporativa integrada por: un claro modelo de trabajo, donde haya personas con una cultura empresarial igualitaria, diseño de oficinas corporativas donde las tecnologías y las RSC premien y por último que se dé siempre una optimización de costes.

Donde las oficinas, los hogares y los espacios flexibles girarán en torno a las características nombradas anteriormente, buscando el idóneo entorno corporativo.

Un tema fuerte a tratar ha sido los estragos que ha causado esta pandemia en el desarrollo infantil, niños que se enfrentan a una nueva realidad devastadora, siendo América Latina y el Caribe países donde las escuelas han cerrado total o parcialmente.

Según UNICEF “al menos uno de cada tres niños no pudo acceder a la educación a distancia”, “al menos uno de cada siete jóvenes y adolescentes vivió confinado en su hogar durante el año 2020, y como consecuencia, sufrió ansiedad, depresión y aislamiento”.

Todo esto contando con que 3000 millones de personas en todo el mundo no cuentan con los medios de higiene y desinfección básicos, como promedio, más de 700 niños menores de cinco años mueren cada día de enfermedades provocadas por la falta de agua, saneamiento e higiene.(Estadísticas Unicef,2020)

En el caso de los niños más jóvenes de entre 0 y 2 años puede provocar problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito, falta de motivación, llanto excesivo, conductas regresivas en su desarrollo...

Cuando ya son casos de niños y niñas de entre 3 y 5 años este confinamiento y cambio de rutina puede causarle intolerancia a la soledad, aparición de miedos o fobias, dolores fuertes e inusuales de estómago o cabeza... (Estadísticas Unicef,2020)

Estos son algunas de las consecuencias y cambios sociales que ha originado el teletrabajo.

El teletrabajo a nivel individual ha originado	
Cambios	Ausencia física de las instalaciones que impide la interacción social presencial. Falta de contacto físico con compañeros. Comunicación digitalizada. Constante conexión.
Consecuencias negativas	Desconexión grupal. Riesgos psicosociales por teletrabajo.
Oportunidades	Tiempo grupal (límites de las reuniones). Optimizar los tiempos personales vs tiempos grupales. Generar interacciones en remoto que, paradójicamente, pueden reforzar la sensación de pertenencia. Humanización de las relaciones poniendo más foco en la participación proactiva de cada persona.

Fuente: "Prevención Integral"

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/03/12/como-afecta-teletrabajo-relaciones-sociales>

1. RECOPIACIÓN DE NOTICIAS

A continuación, analizaremos en este nuevo bloque un conjunto de noticias acerca del teletrabajo de diferentes portales digitales, en ellas veremos reflejados varios de los aspectos

(psicológicos, económicos y sociales) nombrados anteriormente y los analizaremos en función de si presentan o no regulación en el Real Decreto.

4.1 Contenido de las noticias

1- La rutina de las funcionarias: el doble de horas de teletrabajo para poder cuidar

- **Aspecto social**

Esta noticia nos habla de la fuerte carga de trabajo que sufren las funcionarias, viéndose obligadas a doblar horas solo para poder cuidar y hacerse cargo de los más pequeños del hogar. Siendo un total de 44300 personas según la Administración General del Estado, 25.000 son mujeres mientras que 19.230 son hombres.

Antes de la pandemia el porcentaje de personas que teletrabajaban era tan solo de un 6% en plena crisis se disparó hasta un 63%.

Fuente: “La información”

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/rutina-funcionarias-doble-horas-teletrabajo-poder-cuidar/2823673/>

2- Asocian el teletrabajo a sentir soledad, aislamiento, estrés y ansiedad.

- **Aspecto psicológico**

El Copao (Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental) ha anunciado que el aislamiento en casa y a su vez el teletrabajo genera malestar, aislamiento, estrés y ansiedad.

Los especialistas de esta organización confirman que no solo puede causar estragos psicológicos sino también sedentarismo y problemas de obesidad y mala alimentación.

Un síndrome que se conoce como “el síndrome de la patata” ya se está dando y hace referencia a la tendencia de comer alimentos con altos con un alto nivel de carbohidratos y calóricos como patatas fritas, galletas, dulces...

Fuente: “La Vanguardia”

<https://www.lavanguardia.com/cultura/20201215/6121917/asocian-teletrabajo-sentir-sol-edad-ansiedad-estres-aislamiento.htm>

3- El apagón de Google pone el foco sobre los riesgos de la era del teletrabajo.

- **Aspecto social**

Un fallo en el almacenamiento interno de los múltiples servicios de la compañía supuso un gran impacto en el mundo del teletrabajo. No es la primera vez que ocurre algo así, pero debido a que ahora millones de personas dependen de las grandes tecnologías, este tipo de accidentes son más graves.

En el momento en el que un fallo de estos sucede es entonces cuando somos conscientes de lo mucho que dependemos de estas tecnologías y de lo mucho que controlan nuestras vidas.

Fuente: “El País”

<https://elpais.com/economia/2020-12-14/el-apagon-de-google-pone-el-foco-sobre-los-riesgos-de-la-era-del-teletrabajo.html>

4- Frente a los riesgos del teletrabajo, ciberseguridad.

- **Aspecto social**

Con tal solo echar un vistazo a los informes de *Ciber amenazas y Tendencias 2020* podemos hacernos una idea del peligro y la cantidad de datos nuestros que circulan por las redes.

El continuo uso de la nube, las conexiones VPN, los servicios de escritorio remoto virtual o las aplicaciones de videoconferencia no hacen más que incrementar los continuos ataques a nuestra privacidad.

Trabajar desde casa hace que nosotros como trabajadores estemos más expuestos a estas amenazas, a no ser que nuestras empresas ofrezcan salvaguardas que puedan protegernos.

Fuente: “La Razón”

<https://www.larazon.es/podcast/20201216/l5cw4teqybajlp765xjcebf46q.html>

5- Microsoft lanza Viva, una plataforma todo en uno para el teletrabajo, y apunta a un mercado de 250.000 euros.

- **Aspecto económico**

La compañía internacional garantizará con esto salvaguardar la cultura interna de la empresa y fomentar la comunidad entre los empleados.

Según el CEO de Microsoft, Satya Nadella “hemos participado en el mayor experimento de trabajo remoto y ha tenido un impacto dramático en la experiencia de los empleados...”

Según el gigante informático va a ser esencial en un futuro no muy lejano poseer de una plataforma que unifique el ritmo de la empresa y la participación y coalición de los empleados.

Con todo esto lo que se conseguirá será mejorar la calidad del trabajo y el bienestar de sus empleados.

Fuente: “El País”

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/05/companias/1612543843_991789.html

6- El teletrabajo, la excusa para volver a casa.

- **Aspecto social**

El cierre de las oficinas y las consecuencias causadas por el teletrabajo ha provocado que muchos trabajadores regresen de su lugar de residencia habitual a sus pueblos y ciudades.

Vamos a estudiar el caso de tres jóvenes: Pablo, Carlota y Mar.

El primero trabajaba en Fotocasa en Barcelona, en julio regresó a A Coruña a casa de sus padres y cuando vio que la situación iba para largo se buscó un sitio para él solo teniendo que dejar el de Barcelona.

Carlota tuvo que hacer viajes a Reino Unido esporádicos para no perder su residencia y nos cuenta que aprovechó este momento para pasar tiempo de calidad con sus padres.

Su empresa le mandó al ERTE durante dos meses y fue ella misma quien le propuso a su jefe el poder trabajar desde España.

Mar Blanco residiendo también Londres cuenta que fue una oportunidad de volver a su país junto con su pareja con quien compartía un pequeño apartamento en la ciudad británica.

Todos explican y más concretamente las chicas que han venido desde Londres que fue muy fácil adaptarse puesto que en Inglaterra el teletrabajo estaba más normalizado anteriormente.

Fuente: “La opinión de A Coruña “.

<https://www.laopinioncoruna.es/coruna/2021/02/07/teletrabajo-excusa-volver-casa-34189312.html>

7- El teletrabajo se consolida en Baleares: casi el 40% de las empresas que lo aplican preveen mantenerlo.

- **Aspecto social**

El 38,5 % de las empresas de Baleares baraja mantener el teletrabajo a largo plazo, tratándose de un porcentaje superior al estatal (32,2%).

Tanto el sector privado como las Administraciones Públicas quienes están ofertando esta modalidad a sus trabajadores, nunca al 100% de la jornada y combinando modalidad presencial y online.

Antes de la pandemia sólo el 14,6% de las empresas de las islas trabajaban con modalidad virtual, porcentaje que se propulsó en el momento de la declaración del confinamiento y las restricciones de actividades.

Fuente: “Baleares Noticias”

<https://www.menorca.info/baleares/noticias/2021/02/07/707991/teletrabajo-consolida-baleares-casi-empresas-aplica-preve-mantenerlo.html>

8- Educar en tiempos de teletrabajo: lanzan una línea SOS para desahogarse en Países Bajos.

- **Aspecto social**

Oudertelefoon es una línea de teléfono de urgencia para padres, niñeras, abuelos o matrimonios para que durante el confinamiento puedan llamar para problemas sobre la conducta de los más pequeños.

El objetivo de esta línea es que la persona que llame pueda desahogarse, preguntar o incluso recibir una sesión de meditación.

Quien nos atiende al otro lado son personas que nos atienden en inglés o neerlandés y escuchan con paciencia y comprensión.

Fuente: “El Mundo”.

<https://www.elmundo.es/f5/2021/02/06/601ec4e421efa0af238b458e.html>

9- Crece el uso de la IA para controlar el teletrabajo.

- **Aspecto social**

Las herramientas de seguimiento de la productividad de los trabajadores basadas en la inteligencia artificial están cada vez aumentando más, y se cuenta que el 10% de los usuarios tratan de engañar a los sistemas.

Estas tecnologías no son más que sistemas para controlar el comportamiento de los trabajadores, proporcionando registros de la actividad mediante alertas.

Este cambio a largo plazo de la modalidad del trabajo puede incluso provocar cambios culturales para muchas compañías que quizá no estaban acostumbradas a este tipo de control anteriormente.

Fuente: “ComputerWorld”

<https://www.computerworld.es/tendencias/crece-el-uso-de-la-ia-para-controlar-el-teletrabajo>

10- ¿Puede el teletrabajo destruir tu ciudad?

- **Aspecto social**

El teletrabajo va a tener sus efectos secundarios correspondientes, por ejemplo, en Estados Unidos se está produciendo una migración en masa, instalándose todo el mundo en áreas periféricas mucho más asequibles.

El teletrabajo no solo está afectando a nuestra forma de trabajo sino también en nuestra forma y ritmo de vida, las ciudades hace siglos se han diseñado con vistas a que el trabajo (presencial) esté en el centro de las ciudades, pero al quitarnos esto toda la economía y negocios del centro de las ciudades se ha visto muy afectado.

Fuente: “Huffingtonpost”

<https://www.huffingtonpost.es/entry/puede-el-teletrabajo-destruir-tu-ciudad-es-601c1e03c5b67cdd1a762414>

11- Horizon Workrooms, la nueva idea de Facebook para trabajar desde la realidad virtual.

- **Aspecto económico**

La red social Facebook ha optado por crear un mundo de oficinas virtuales parecido a la estética de los videojuegos.

Esta nueva área de trabajo digital consiste en un espacio de trabajo que imita las reuniones de equipo e incluso descansos. Está diseñada para que se pueda usar con las gafas de VR Oculus Quest 2.

Una de las grandes características de la aplicación es que está creada para que todos los empleados que realizan teletrabajo puedan estar con el resto de sus compañeros en la oficina virtual.

Fuente: “20 minutos”

<https://www.20minutos.es/tecnologia/aplicaciones/horizon-workrooms-la-nueva-idea-de-facebook-para-teletrabajar-desde-la-realidad-virtual-4797177/>

12- Los cortes de luz o de internet en casa computarán como jornada laboral en el teletrabajo.

- **Aspecto económico**

La empresa debe contabilizar como jornada laboral activa el tiempo en el que el teletrabajador no pueda desarrollar su cometido a causa de cortes en el suministro de luz o de la conexión a internet ajenos a su voluntad según la sentencia del 10 de mayo de 2021 de la Audiencia Nacional.

Alfredo Aspra, abogado laboralista dice: *“En estos casos, la empresa debe computar el tiempo que duren estos contratiempos como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban los trabajadores recuperarlo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación”*.

Fuente: “El economista”

<https://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/11267986/06/21/Los-cortes-de-luz-o-de-Internet-en-casa-no-computan-como-jornada-laboral-en-el-teletrabajo.html>

13-Teletrabajo y presencialidad: riesgos de salud en entornos de trabajos híbridos.

- **Aspecto psicológicos**

El nuevo entorno laboral, impulsado por la pandemia del Covid19, mezcla entre teletrabajo y presencialidad y esta nueva modalidad ha venido para quedarse.

Por un lado, ofrece varias ventajas como mayor flexibilidad, eficiencia y compromiso por parte de los empleados, pero por otro lado los nuevos entornos de trabajos híbridos implican un mayor impacto de las enfermedades crónicas; aumenta el sedentarismo, el desgaste de la salud mental, y también puede existir un incremento de problemas de ergonomía.

Fuente: “20 minutos”

<https://www.20minutos.es/noticia/4794562/0/teletrabajo-y-presencialidad-riesgos-de-salud-en-entornos-de-trabajo-hibridos/?autoref=true>

14- Las ofertas de empleo con teletrabajo se disparan un 214% durante la pandemia.

- **Aspecto económicos**

El número de ofertas de empleo que contiene el término “teletrabajo” se dispara un 214% entre mayo de 2020 y abril de 2021. Este crecimiento fue mayor en las provincias del centro y oeste del país. Aunque en el año 2019 esta modalidad ya estaba en crecimiento, si es cierto que con la pandemia se ha expandido más.

La oferta de teletrabajo se ha duplicado en varios sectores, sobre todo en Administración y call centers donde el incremento fue del 306% respecto a antes de la pandemia. Además, el teletrabajo ha sido una herramienta utilizada por empresas de todos los tamaños, concentrándose más del 40% de la oferta de este tipo de empleo en las compañías de menos de 50 trabajadores.

Fuente: “El país”

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/economia/1628529544_605793.html

15- Industria impulsa la ciberseguridad y el teletrabajo con ayudas por 40.000 € a 67 PYMES y autónomos.

- **Aspecto económico**

La Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria (SODERCAN), perteneciente a la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio, ha concedido 400.000 euros a un total de 67 pequeñas y medianas empresas y autónomos de la región en el marco del programa de subvenciones para el fomento de la ciberseguridad y el teletrabajo.

Se trata de una nueva línea de ayudas que SODERCAN puso en marcha por primera vez en 2020 y que tiene como objetivo mejorar la productividad y competitividad entre empresas.

Fuente: “20 minutos”

<https://www.20minutos.es/noticia/4791170/0/industria-impulsa-la-ciberseguridad-y-el-teletrabajo-con-ayudas-por-400-000-euros-a-67-pymes-y-autonomos/?autoref=true>

16-Casi dos años de teletrabajo: Apple pospone hasta enero la vuelta a las oficinas de sus trabajadores.

- **Aspecto económico**

Apple ha decidido retrasar hasta al menos el próximo mes de enero el regreso a las oficinas corporativas de su personal, previsto anteriormente para el próximo mes de octubre, debido al aumento de casos de covid-19 y las nuevas variantes de la enfermedad, según un memorando enviado a los empleados.

En caso de que la vuelta se produjese en 2022 significaría que habrían estado casi dos años sin acudir a las oficinas, lo que quieren hacer a la vuelta sería adoptar un modelo híbrido entre presencial y teletrabajo.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11364711/08/21/Casi-dos-anos-de-teletrabajo-Apple-pospone-hasta-enero-la-vuelta-a-las-oficinas-de-sus-trabajadores-.html>

17- La Diputación rastrea el caos del teletrabajo y detecta incumplimientos en decenas de funcionarios.

- **Aspecto social**

Los casos que han sido recogidos y más notorios serían trabajadores que incluso ni encendían el ordenador durante su jornada laboral e incluso hubo empleados que no respondían el teléfono y se obligó a todos a desviar su número laboral al móvil.

Esto provocó que solo saliera adelante el 25% del trabajo no presencial según dicta un miembro de la propia Corporación.

A pesar de los incumplimientos evidenciados, el equipo de gobierno no tomó medida alguna específica para sancionar a estas decenas de funcionarios.

Fuente: "Diario de León"

<https://www.diariodeleon.es/articulo/leon/diputacion-rastrea-caos-teletrabajo-detecta-incumplimientos-decenas-funcionarios/202108200333442139600.html>

18- El teletrabajo se triplica en Aragón y asienta entre empresas y trabajadores.

- **Aspecto económico**

Tal como lo ha dicho Jesús Arnau, el director general de CEOE de la comunidad, el teletrabajo se ha triplicado en Aragón, así como la teleformación y los roles virtuales.

"La reacción de empresas y trabajadores ha permitido no solo mantener la actividad", ha asegurado Arnau, que ha resaltado que esta imposición, para muchos, se ha transformado en oportunidad. El director general de CEOE ha añadido que "algunos negocios han conseguido ser más productivos adaptándose a las nuevas necesidades de los mercados".

José de Morales, secretario de política sindical de UGT defiende que el teletrabajo ha venido para quedarse y que ahora habrá que estar más pendiente que nunca de la prevención, de la conectividad y también de la desconexión digital, ya que trabajar en casa no significa estar disponibles las 24 horas del día.

Fuente: "Aragón Noticias"

<https://www.cartv.es/aragonnoticias/noticias/el-teletrabajo-se-triplica-en-aragon-y-asienta-entre-empresas-y-trabajadores-4407>

19- Teletrabajo: fácil imponerlo y difícil suspenderlo.

- **Aspecto social**

Pensé que este período de teletrabajo sería el más complicado de mi carrera, pero no lo ha sido”, expresó Bernt Hyder, jefe de personal de la empresa de software Salesforce, con 65.000 empleados en todo el mundo. “Hacer que todo vuelva a funcionar como debe hacerlo va a ser más duro todavía”.

Microsoft demoró el retorno a la oficina hasta octubre, en tanto que Apple, Google, Facebook, Amazon y muchas otras firmas dijeron que esperarán hasta el año que viene.

En vista del impacto que tienen en el manejo de otras empresas, se especula que las tecnológicas serán las que marquen el paso en relación con el regreso a la oficina.

Fuente: “San Diego Unión Tribune”

<https://www.sandiegouniontribune.com/en-espanol/noticias/story/2021-09-08/teletrabajo-facil-imponerlo-difícil-suspenderlo>

20- Los cinco mayores problemas que ven los españoles en el teletrabajo

- **Aspecto social**

Según una encuesta del CSIF y ARHOE entre 4400 empleados del sector público y privado casi el 90% están a favor del teletrabajo parcial. Esto no quita que en el teletrabajo sea todo perfecto, ya que hay muchas cosas que deben corregirse.

En materia de igualdad, la situación empeora y se confirma según la encuesta que la carga doméstica que soportan las mujeres ha aumentado pese al avance del teletrabajo, según asegura un 72% de los encuestados. Otro de los problemas que supone la desconexión digital es cuando acaba la jornada laboral, siendo casi la cuarta parte de los trabajadores los que afirman que no se está respetando este derecho.

A la hora de evaluar el trabajo a distancia, un 63,3% cree que las personas encargadas de gestionar los equipos no están todavía preparadas para afrontar esta nueva organización del trabajo o bien necesitan una formación específica y adaptada para hacerlo correctamente.

Fuente: “El Economista”

<https://www.economista.es/economia/noticias/11331419/07/21/Los-5-mayores-problemas-que-ven-los-espanoles-en-el-teletrabajo.html>

21- Estas son las peores opiniones de los “negacionistas” del teletrabajo: escasa productividad, poco control...

- **Aspecto social**

A lo largo de todo este período que ya llevamos de teletrabajo son varios los puntos de vista que tenemos sobre este, los hay quienes lo defienden a ultranza por sus beneficios y quienes lo denotan argumentando que afectan para mal a la conciliación laboral familiar.

En pocas palabras, estas podrían ser sus razones: el 62% de los encuestados considera que el teletrabajo es perjudicial para la consecución de los objetivos profesionales, disminuyendo así la posibilidad de conocer contactos.

Otros resultados clave del estudio afirman que el 51% de los trabajadores remotos dice haber gastado entre 100 y 499 euros en el equipo o mobiliario necesario para trabajar a distancia.

Fuente: “El Economista”

<https://www.economista.es/economia/noticias/11354975/08/21/Estas-son-las-peores-opiniones-de-los-negacionistas-del-teletrabajo-escasa-productividad-poco-control.html>

22- Teletrabajo hoy, ¿Trabajo mañana?

- **Aspecto social**

Son cada vez más personas quienes se cuestionan si realmente ha llegado para quedarse o de si por lo contrario poco a poco iremos volviendo a la antigua normalidad.

Es evidente que teletrabajar nos aísla, impone barreras físicas entre nosotros, deja de integrar equipos, impide el básico contacto social y el calor de la relación humana, resta energía a equipos de profesionales, desvanece el alma de la compañía, apaga el espíritu empresarial y la sociabilidad se erosiona. Al final, siempre necesitamos interactuar entre nosotros viéndonos las caras.

La pandemia está provocando la desaparición de muchas empresas y que otras entren en riesgo. Los confinamientos torpedean el crecimiento económico y el empleo. No todas las empresas pueden adaptar su actividad al contexto digital.

Fuente: “El Economista”

<https://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/11207487/05/21/Teletrabajo-hoy-trabajo-manana.html>

23- ¿Qué reclaman los profesionales tras un año de teletrabajo?

- **Aspecto social**

Según datos del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) el 20% de los teletrabajadores lo considera como perjudicial, sobre todo con problemas para conciliar, es por ello que las empresas han optado por trabajar con un modelo híbrido que combinan las jornadas presenciales con la conexión en remoto.

En España existe una ley desde 2018 que garantiza a los trabajadores el derecho de que sus empleadores respeten su descanso, sus permisos y sus vacaciones. Pero su implantación aún es minoritaria, ya que gran parte de las empresas no cuenta con mecanismos para aplicarla.

Fuente: “El País”

<https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-31/que-reclaman-los-profesionales-tras-un-ano-de-teletrabajo.html>

24- Teletrabajo: Solo un 10% de los trabajadores quiere volver a la oficina, frente a un 83% de directivos.

- **Aspecto económico**

Conforme esta situación va avanzando surgen cuestiones de si realmente volveremos a la oficina, con qué flexibilidad y qué pros y contras tendremos, mientras los primeros parecen decididos a volver a la oficina, aunque sea con algunas concesiones y mayor flexibilidad para el trabajo en remoto, los empleados parecen decantarse por no perder parte de la cuota de trabajo en remoto que ha llegado sobrevenida por la pandemia.

La idea del trabajo a distancia contradice un estilo de trabajo tradicional de 8 horas que existía antes de la pandemia y el uso de herramientas tecnológicas. La encuesta actual también revela que la principal preocupación de los empresarios y directivos es la productividad y el temor de que, si los empleados no están en la oficina y son supervisados, no trabajarán con la misma intensidad.

Fuente: “El Economista”

<https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11249624/06/21/Jefes-vs-empleado-s-por-el-teletrabajo-solo-un-10-de-los-trabajadores-quiere-volver-a-las-oficinas-frente-al-83-de-directivos.html>

25- Ley del teletrabajo: cuales son mis derechos.

- **Aspecto social**

Su ámbito de aplicación abarca al 30% de la jornada deberá realizarse en esta modalidad, dentro del periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

Todos los trabajadores deberán ser tratados con igualdad y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales (retribución, jornada...)

El trabajador tendrá «derecho a la compensación total de los gastos» así como quedando garantizado su derecho a desconexión.

Se deberá de pactar siempre por escrito y siempre antes de empezar a desempeñar el trabajo a distancia, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de los medios, equipos y herramientas necesarios, así como garantizar la formación.

Fuente: “ABC”

https://www.abc.es/economia/abci-ley-del-teletrabajo-cuales-son-mis-derechos-nsv-202108311301_noticia.html

26- Decálogo para mejorar el teletrabajo si no hay vuelta a la oficina.

- **Aspecto social**

Se deberá de crear un entorno fácil, cómodo, específico y organizado para trabajar sin distracciones.

Evitar ingerir demasiados alimentos calóricos, con grasas saturadas... que lo único que harán será ralentizar nuestra productividad. Será también imprescindible hacer descansos cada 45-60 minutos y levantarnos de la silla, la combinación de rutinas cardio y fuerza nos ayudarán a mantenernos en forma.

Deberemos de intentar mantener reuniones o contacto con nuestros compañeros de trabajo, a través de Skype o Zoom.

Y, por último, si entra dentro de tus posibilidades y te lo puedes permitir cambia tu hogar de trabajo, ve a segundas residencias, etc.

Fuente: “Hola”

<https://www.hola.com/estar-bien/20210820194817/10-consejos-para-mejorar-el-teletrabajo/>

27- Estas son las profesiones tecnológicas que más trabajadores remotos buscan: en el desarrollo de software el teletrabajo si llego para quedarse.

- **Aspectos económicos**

Los perfiles para los que más han aumentado las opciones en remoto son los ingenieros DevOps, los ingenieros de software y los desarrolladores FrontEnd y BackEnd.

Los datos de LinkedIn, en cambio, apuntan que la profesión tecnológica con más ofertas de empleo en remoto fue la de ingeniero de software, seguida de ingeniero Full Stack y desarrollador FrontEnd, aunque no ofrecen cifras concretas.

A nivel internacional los puestos más demandados tienen que ver con la ingeniería de software. Las 'big tech' buscan, sobre todo, arquitectos de soluciones, ingenieros de operaciones y soporte y consultores, además de los ya mencionados ingenieros de software.

Fuente: “Xataka”

<https://www.xataka.com/pro/estas-profesiones-tecnologicas-que-trabajadores-remotos-buscan-desarrollo-software-teletrabajo-llego-para-quequedarse>

28- Un estudio asegura que los españoles prefieren alternar el teletrabajo y la oficina ante la situación de pandemia actual.

- **Aspecto social**

El II Estudio sobre la seguridad en la vuelta al puesto de Trabajo, realizado por **B+SAFE**, cuyo objetivo ha sido conocer su estado de opinión sobre los requerimientos de seguridad que deben acompañar el retorno al trabajo tras el periodo vacacional.

Más del 26% de los encuestados considera que su empresa no cuenta con las medidas adecuadas para evitar contagios, el 17,9% dice que son insuficientes y el 9% que no dispone de estas medidas.

Fuente: “Pharma Market”

<https://www.phmk.es/economia/un-estudio-asegura-que-los-espanoles-prefieren-alternar-el-teletrabajo-y-la-oficina-ante-la-situacion-de-pandemia-actual>

29- Detectives privados: vigilantes del teletrabajo.

- **Aspecto social**

Las empresas han empezado a contar con este tipo de vigilantes para controlar a los trabajadores si realmente sus bajas son por enfermedad y el cumplimiento de los horarios.

Las investigaciones estaban centradas únicamente en las personas que iban a trabajar desde su domicilio normalmente conectados a un ordenador o atendiendo llamadas telefónicas.

Las empresas también contratan los servicios de los detectives privados para hacer un seguimiento de los trabajadores que fingían estar con personas de riesgo en su domicilio (o haber tenido contacto con un caso positivo de covid-19) para solicitar la baja laboral y no acudir a su puesto de trabajo.

Fuente: “El Periódico de Aragón”

<https://www.elperiodicodearagon.com/aragon/2021/08/23/detectives-privados-vigilantes-teletrabajo-56448425.html>

30- Ikea tiene el escritorio perfecto para volver al teletrabajo y hacer de tu salón una oficina.

- **Aspecto económico**

Ikea nos lo pone bastante fácil, además de ayudarnos con el almacenamiento de un salón pequeño, la cadena de muebles *low cost* nos presenta el escritorio perfecto para volver al teletrabajo y hacer de tu salón una oficina. Se llama Micke, es de color blanco y tiene todas las papeletas para convertirse en tu mejor amigo durante el teletrabajo.

El escritorio de Ikea tiene un tamaño perfecto (105x50 cm) para que se convierta en un elemento más de tu salón y puedas usarlo de oficina.

Fuente: “Diario de Sevilla”

https://www.diariodesevilla.es/wappissima/actualidad/escritorio-ikea-barato-teletrabajo-oficina-salon_0_1606939550.html

31- Esta cabina prefabricada de impresión 3D hace del teletrabajo una experiencia única.

- **Aspecto económico**

Se trata del arquetipo de smartpod impreso en 3D de Denizen, está diseñado teniendo en cuenta cada detalle para proporcionar a los usuarios el entorno de oficina remoto ideal. Diseñada para fomentar la inspiración y la productividad, la cabina prefabricada exhibe un interior simple pero elegante, completamente amueblado con todos los elementos esenciales, así como soluciones funcionales de alta tecnología.

El diseño toma la forma de un cubículo lo suficientemente amplio como para proporcionar un ambiente agradable, cómodo, pero lo suficientemente pequeño como para ser instalado en cualquier lugar con los permisos mínimos y son cápsulas 100% reciclables.

Fuente: “Idealista News”

<https://www.idealista.com/news/inmobiliario/oficinas/2021/09/02/792114-esta-cabina-prefabricada-con-una-impresora-3d-hace-del-teletrabajo-una-experiencia>

32- Casi el 70 % de los españoles resalta que el teletrabajo ha entorpecido la conciliación laboral, familiar y personal.

- **Aspecto social**

Según la encuesta ‘Pandemia, Familia y Educación’ que ha llevado a cabo Educar es Todo, y en la que han preguntado a un total de 1.102 personas el 57 % de los españoles opina que, durante la pandemia, han carecido de los recursos adecuados para hacer frente a problemas educativos.

La investigación ha hecho que las madres y padres reflexionen acerca del valor de la actividad docente, afirmando el 64,92% que la crisis del COVID ha cambiado su concepción sobre esta labor y el 76,47 % que aprecian el trabajo de los profesores durante este período.

En la misma línea, el 67,5 % resalta que el teletrabajo ha entorpecido la conciliación laboral, familiar y personal y los ha llevado a “hacer malabares para llegar a todo”, ya que, entre otros motivos, ha prolongado la jornada laboral.

Fuente: “RRHH Digital”

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/148379/Casi-el-70-de-los-espanoles-resalta-que-el-teletrabajo-ha-entorpecido-la-conciliacion-laboral-familiar-y-personal?target=self>

33- Dudas sobre el teletrabajo: el 80 % de los directivos piensa que la productividad es menor.

- **Aspecto económico**

A través de una encuesta a 675 altos directivos de cinco países (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España), UBS intenta conocer su opinión. Y el resultado es bastante sorprendente, ya que los ejecutivos españoles son los más reticentes a que los empleados trabajen desde casa.

De hecho, el 88% de los directivos españoles cree que la productividad del trabajo presencial es más alta que la actividad en remoto. Además, un 38% de ellos asegura que el trabajo en la oficina es una parte esencial de la cultura corporativa de las empresas.

Aun así, el 47% de los consultados en España no permitirá el teletrabajo cuando se supere la pandemia.

Fuente:” EjePrime”

<https://www.ejeprime.com/oficinas/dudas-sobre-el-teletrabajo-el-88-de-los-directivos-piensa-que-la-productividad-es-menor.html>

34- Teletrabajo: riesgos y oportunidades.

- **Aspecto social**

El teletrabajo desde la óptica digital de nuestros días, es una propuesta aparentemente sencilla y viable para una extensa tipología de puestos de trabajo, funciones y tareas. No obstante, es obvio que conlleva notables cambios con enorme influencia en la gestión, en la productividad y en los estilos de vida personal.

Nos ofrece bastantes ventajas como, por ejemplo: flexibilidad organizativa, conciliación, más oportunidades laborales, reducción de costes, inclusión, lugar de residencia, sostenibilidad, etc. Sin embargo, está claro que no todo iba a ser color de rosa y en el teletrabajo hay otras muchas cosas que no son tan positivas y puede generar: aislamiento, desconfianza, ciberseguridad, costes, etc.

Fuente: “Publico”

<https://www.publico.es/psicologia-y-mente/teletrabajo-riesgos-y-oportunidades/>

35- Estas son las tareas que más tiempo quitan en el teletrabajo: peleas con software, videollamadas...

- **Aspecto social**

El sondeo, realizado en el Reino Unido, reveló que más del 40% de los empleados encuestados afirmaron que pasaban de dos a tres horas a la semana intentando solucionar problemas tecnológicos relacionados con las aplicaciones de productividad y un tercio afirmó que pasaba la misma cantidad de tiempo solucionando problemas en programas de videollamadas.

El 37% dijo que podría recuperar más de seis horas semanales de tiempo perdido o improductivo.

En el caso de España, la nueva Ley de Teletrabajo obliga a firmar un acuerdo entre ambas partes que clarifique qué medios se necesitan y cómo serán proporcionados por la empresa.

Dos de cada cinco empleados se declaran cansados de las videoconferencias, ya que asisten a tres videollamadas cada día, de media, o hasta siete horas de llamadas semanales.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11351155/08/21/Estas-son-las-tareas-que-mas-tiempo-quitan-en-el-teletrabajo-peleas-con-software-videollamadas.html>

36- La demanda de oficinas se reducirá hasta un 70 % hasta 2024 por el teletrabajo.

- **Aspecto económico**

Según un estudio elaborado por CBRE que cifra en un 7% el descenso de la demanda por este tipo de activos en los próximos tres años.

Los expertos de la consultora inmobiliaria explican que los espacios de oficinas se siguen percibiendo como un lugar esencial para las compañías y sus trabajadores, ya que fomentan la interacción y contribuyen al aprendizaje, la creatividad, el desarrollo y la colaboración.

En un contexto de modelo híbrido, no reduce la necesidad de espacio de oficinas.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/inmobiliaria/noticias/11295512/06/21/La-demanda-de-oficinas-se-reducira-un-7-hasta-2024-por-el-teletrabajo.html>

37- Veintisiete pueblos de siete CCAA forman la red Nacional de pueblos acogedores para el teletrabajo.

- **Aspecto económico**

Un total de 27 pequeñas localidades de siete comunidades autónomas forman parte de la Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo, un proyecto impulsado por el Grupo Red Eléctrica y El Hueco, con el apoyo de Booking, que tiene como objetivo la promoción de la España rural como un destino óptimo para el trabajo en remoto.

Se trata de pequeños pueblos repartidos por las comunidades de Castilla y León, Castilla-La Mancha, La Rioja, Aragón, Andalucía, Navarra y País Vasco.

La Red tiene como objetivo garantizar las condiciones necesarias y favorecedoras para que las personas que lo deseen desarrollen una vida profesional a distancia en los pueblos de la Red, ya sea en periodos de tiempo cortos, medios o largos, y así contribuir a dinamizar y repoblar zonas rurales y escasamente pobladas.

Con esto lo que se trata es visibilizar las zonas rurales como entornos donde es posible vivir y trabajar y acercar la vida rural a las personas que tienen interés en ella.

Fuente: “Europapress”

<https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-veintisiete-pueblos-siete-ccaa-forman-red-nacional-pueblos-acogedores-teletrabajo-20210625143304.html>

38- Los consejos sobre el teletrabajo de la mujer que lo predijo hace 20 años.

- **Aspecto social**

Había alguien que estaba convencida de que este momento iba a llegar, la profesora de negocios de la Harvard Business School Tsedal Neeley había estado investigando y prediciendo la transición del mundo laboral a lo que ella llamaba "trabajo en equipo digital global".

Neeley insistió en que el hecho de que los trabajadores descansen no tiene porqué ser nada malo, el 70% de los grupos a los que encuestó le dijo que su productividad había aumentado.

Defiende también el hecho de que la vuelta a las oficinas no debería ser total, ya que todo desde casa es fácil y todo en la propia oficina también, pero, ¿el modelo híbrido es realmente fácil y sencillo?

Fuente: "El Economista"

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11287981/06/21/Los-consejos-sobre-teletrabajo-de-la-mujer-que-lo-predijo-hace-20-anos.html>

39- La pandemia y el teletrabajo desatan la fiebre por los ordenadores.

- **Aspecto económico**

De acuerdo con los datos más recientes de la consultora International Data Corporation (IDC), la venta de portátiles, sobremesas y tabletas ha crecido cerca del 50% mundialmente en la última década. Si acotamos la tendencia únicamente a España, durante 2020, en plena crisis del coronavirus, la venta de portátiles creció un 300%.

En el mejor momento de la industria, las restricciones de movilidad impuestas por el coronavirus, los cambios en el modelo productivo y una nueva manera de entender los entornos laborales han frenado unas cifras ya de por sí históricas.

Fuente: "El País"

<https://elpais.com/tecnologia/2021-07-31/la-pandemia-y-el-teletrabajo-desatan-la-fiebre-por-los-ordenadores.html>

40- El futuro del teletrabajo pasa por conciliar flexibilidad y productividad.

- **Aspecto social**

Si bien la modalidad de teletrabajo -una variante del trabajo a distancia cuya particularidad es la dependencia casi exclusiva de medios telemáticos para su realización- no es algo nuevo en España, el contexto que ha propiciado su generalización plantea desafíos concretos en áreas como la productividad, la conciliación laboral o la ciberseguridad, entre otros.

La irrupción de la tecnología es la principal novedad del actual escenario, a juicio de Marc Carrera, socio responsable de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal. "El trabajo a distancia antes

tenía un perímetro; ahora se ha democratizado con la tecnología", ya que esta permite una comunicación a distancia inmediata y también el control remoto de la actividad laboral.

Un estudio publicado por CaixaBank Research el pasado septiembre estima que la adopción del trabajo en remoto en España podría incrementar la productividad entre un 1,4% y un 6,2%.

Fuente: "El Economista".

<https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11171568/04/21/El-futuro-del-teletrabajo-pasa-por-conciliar-flexibilidad-y-productividad.html>

41-Los seis mayores mitos del teletrabajo, desmentidos: menor productividad, todo el mundo puede...

- **Aspecto social**

Elaborado con encuestas a 3.450 trabajadores de 11 países distintos, dejaba algunos datos claros. Solo el 12% de los encuestados querían teletrabajar siempre, pero un 68% querría que se quedara de forma fija la opción de teletrabajar desde casa entre tres y dos días por semana. El primer mito a desmentir sería que "todo el mundo quiere trabajar en remoto" y es que según la encuesta un 4% no querría trabajar ni por asomo.

En segundo lugar, que "todo el mundo puede teletrabajar" es falso, en España el 60% de los puestos de trabajo requiere de manipulación física.

Se ha demostrado también que se rinde más, entre un 19% más concretamente, a su vez los datos muestran que para el grupo de personas que son, en general, altamente creativas, trabajar desde casa ayuda a ser un poco más innovador que estar en la oficina.

Y por último en estudios previos a la pandemia, el estudio analiza la diferencia entre horas efectivas trabajadas en remoto (7,5) y en la oficina (7,42), y no se encuentran diferencias significativas.

Fuente: "El Economista".

<https://www.economista.es/economia/noticias/11224253/05/21/6-mitos-del-teletrabajo-desmentidos-menor-productividad-todo-el-mundo-puede.html>

42- La cara B del teletrabajo: hasta 3 videollamadas al día y muchas veces inútiles.

- **Aspecto psicológico**

Conocido como "fatiga de burn out" está provocando las famosas videollamadas por Zoom que tan solo un 12% de trabajadores quiera jornadas completas de teletrabajo frente a una alta mayoría que está decidiendo el cambiar de empresa.

Una encuesta entre más de 1.000 empleados realizada por la empresa de soluciones de seguridad informática Twingate revela que el 45% de los empleados afirma haber asistido a más reuniones durante la pandemia que cuando trabajaba en la oficina, frente al 21% que asistió a menos reuniones.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/11200232/05/21/La-cara-B-del-teletrabajo-hasta-3-videollamadas-al-dia-y-muchas-veces-inutiles.html>

43- Los ocho perfiles de teletrabajadores que existen, según un software que mide su productividad.

- **Aspecto psicológico**

Podemos clasificar ocho tipos diferentes de teletrabajadores clasificados según una serie de factores.

El primero de ellos sería el trabajador comunicador, muy activo a la hora de comunicarse con sus compañeros, jefes o clientes que usa a menudo las aplicaciones de mensajería.

El estratega, destaca por su visión a largo plazo de la empresa y de sus proyectos.

El trabajador planificador será aquel que mide continuamente los tiempos y pasos que implica cada cometido.

El analítico, se caracteriza por invertir más tiempo que sus compañeros en estudiar antecedentes, estadísticas, resultados, productos, estrategias y todo tipo de información antes de ponerse manos a la obra con el trabajo en sí.

También encontraremos trabajadores que se adaptan muy bien a posibles cambios.

Tendremos también a trabajadores que trabajen de manera muy flexible, los creativos y los mediadores que destacan por su habilidad para las negociaciones.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11210698/05/21/Los-8-perfiles-de-teletrabajadores-descubiertos-segun-un-software-que-mide-la-productividad.html>

44- Estrés laboral: Consecuencias del teletrabajo en la salud mental.

- **Aspecto psicológico**

Según la encuesta de 'Condiciones de trabajo y salud' (julio 2021), elaborada por la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Ccoo) de España en la que participaron 25 mil 100 personas, el 23,9% de trabajadores consume sedantes y ha sufrido de altos niveles de estrés laboral desde inicio de la pandemia.

Más allá de la salud física, que se vio atacada durante el pasado año, el 60% de los encuestados señaló que la salud emocional había sido la más afectada durante la pandemia y las largas horas de trabajo remoto. Este porcentaje crece diez puntos más en el caso de los trabajadores jóvenes.

El apoyo desde los directivos de las empresas se hace necesario para redefinir la cultura y costumbres en los espacios laborales, previniendo el burn-out en los empleados, y apoyando programas de ayuda psicológica a quienes la requieran.

Fuente: “La Estrella de Panamá”

<https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/210825/estres-laboral-consecuencias-teletrabajo-salud>

45- El teletrabajo no ha llegado para quedarse: de la presencialidad al modelo híbrido.

- **Aspecto social**

Después de más de un año de pandemia por el coronavirus, la vuelta al trabajo en septiembre no solo a la actividad si no al lugar de trabajo.

Muchas de las empresas están pidiendo a sus trabajadores que vuelvan físicamente a sus puestos de trabajo.

El entusiasmo inicial por el teletrabajo se ha desinchado, tuvimos un pico muy alto en el segundo trimestre del año 2020 en el 94% de las empresas teletrabajan ahora lo que queda es un recuerdo o un modelo híbrido en el que algunos días se acude a la oficina

Fuente: “Cadena Ser”

https://cadenaser.com/programa/2021/09/09/hoy_por_hoy/1631177505_590540.html

46- El “espejismo” del teletrabajo.

- **Aspecto económico**

Antes de la pandemia el teletrabajo era una opción residual entre empresas y trabajadores, sin embargo, con la llegada de la pandemia obligó a empresas y trabajadores a adoptar esta opción siempre que fuera posible, creando la ilusión de que el trabajo no era allí donde íbamos si no lo que hacíamos.

Hasta junio de 2021, la tasa de teletrabajo es del 11.2%, lo que corresponde a 2.146.000 personas, una tasa que ha caído hasta involucrar al 10% de la plantilla de nuestro país.

Así queda más lejos las reuniones de Teams que había multiplicado por tres su número de usuarios, o Zoom.

Fuente: “Cadena ser”

https://cadenaser.com/programa/2021/08/31/hora_25/1630400258_839156.html

47- Cómo mejora la ciberseguridad en el teletrabajo.

- **Aspecto social**

Desde que empezó la pandemia se trabaja más en casa y se utiliza más el ordenador para revisar el correo electrónico etc. ámbitos donde los ciberdelincuentes han comenzado a dirigir con mayor frecuencia sus ataques.

Debido a esto han aumentado los casos de phishing y de suplantación de identidad a través de mail y los dirigidos a ordenadores personales.

Todo esto supone un aumento de personas que caen en el engaño y ofrecen datos personales o pinchan en un link inadecuado que introduce un virus en el equipo.

Fuente: “Cadena ser”

https://cadenaser.com/emisora/2021/08/04/ser_madrid_sur/1628073008_696989.html

48- Ojo con los “clics” y el ordenador de la empresa, cómo evitar que te hackeen con el modelo híbrido.

- **Aspecto social**

Esta nueva realidad alienta el surgimiento de nuevos retos a nivel de ciberseguridad, ¿Pero ¿cuáles son los pasos a seguir para evitar estos riesgos?

Es importante que sean conscientes de que, en todo momento, independientemente de si están utilizando sus propios dispositivos o los de la empresa, están manejando datos de suma importancia y, por tanto, pueden ser objetivo de ciberataque.

Teniendo esto en cuenta, es importante que los usuarios sean muy cuidadosos y presten especial atención a las webs a las que se accede y los emails que se recibe, ya que la gran mayoría de 'malware' (virus informático) durante el 2020 llegó a través de email en el que se emplea ingeniería social.

Tanto el usuario como la empresa tienen que tener disponibles las soluciones y antivirus necesarios para defender el entorno que, evidentemente, no son los mismos para todas, dependen de muchos factores.

Fuente: “ABC”

https://www.abc.es/tecnologia/consultorio/abci-clics-y-ordenador-empresa-como-evitar-hackee-en-trabajo-hibrido-202109091719_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

49- Síndrome de boreout, o los peligros de aburrirse en el trabajo.

- **Aspecto psicológico**

Puede que este aburrimiento crónico llegue a tal punto que se puede sufrir el llamado síndrome de Boreout, Sufrir este síndrome puede ser 'peligroso', pues afecta directamente a nuestro desempeño laboral: «Un trabajador aburrido es un trabajador desmotivado», aseguran desde el equipo de psicólogos. Así, se pone en juego el compromiso con la empresa, pues se dejan de lado las responsabilidades laborales, y también se produce una alta de realización personal.

Algunas claves para superar este síndrome podrían ser: esforzarse por centrar la energía y el esfuerzo, tratar de aprovechar al máximo el excedente de tiempo y por último poner en conocimiento de nuestro superior de la situación.

Fuente: “ABC Bienestar”

https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-sindrome-boreout-o-peligros-aburrirse-trabajo-202108280100_noticia.html

50- ¿Puede mi jefe obligarme a ir a la oficina? El debate del presentismo y el teletrabajo llega a España.

- **Aspecto social**

Un año y medio después de que empezara la pandemia con la mayoría de la población vacunada por el COVID, vuelven a surgir los debates acerca de la conciliación laboral, la necesidad o no de volver físicamente al puesto de trabajo y, sobre todo, si se hará de forma segura.

España se enfrenta al gran debate que se abrió hace un año y medio sobre el teletrabajo. ¿Será siempre opcional? ¿Será obligatorio? ¿Habrá que ir de vez en cuando a la oficina? Presentistas y hogareños se enfrentan a los nuevos modelos de trabajo con muchas preguntas, peticiones, deseos y, sobre todo, con la gran pregunta de si seremos capaces de conciliar de una vez la vida laboral y personal-familiar.

Fuente: “Cadena ser”

https://cadenaser.com/programa/2021/07/22/hora_25/1626968402_252834.html

51- El teletrabajo se duplica en Euskadi y alcanza este año el 12%.

- **Aspecto económico**

El instituto vasco de estadística-Eustat, ha dado a conocer estos resultados llevados a cabo debido a la pandemia y ha destacado que en 2021 el 12% de los trabajadores usa redes telemáticas de manera habitual fuera de su centro de trabajo para desarrollar su labor, frente al 5,4% en 2020

Además, en la “Encuesta sobre la Sociedad de la Información” del año 2021 dice que el 75,6% de la población utiliza tecnologías de la información y de la comunicación.

Por otro lado, en el uso de las tecnologías no se observa diferencias entre hombres y mujeres; ambos sexos utilizan estas herramientas por igual.

Fuente: “Cadena ser”

https://cadenaser.com/emisora/2021/07/14/radio_bilbao/1626256018_842040.html

52- El teletrabajo incrementa las tareas domésticas que realizan las mujeres.

- **Aspecto social**

La encuesta realizada por el sindicato CSIF y la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles sobre los efectos del trabajo a distancia, llegaron a la conclusión de que el 90% de los trabajadores cree que teletrabajar es una herramienta que puede ayudar a la conciliación.

Pero Eva Fernández, secretaria de igualdad del CSIF dijo que *“el 72% de los encuestados dice que las españolas han empeorado su situación, además de teletrabajar las mujeres tienen que ocuparse de menores, de personas dependientes y afrontan tareas domésticas que antes por el rol de género que se nos asigna”*

Fuente: “Cadena ser”

https://cadenaser.com/ser/2021/07/12/sociedad/1626077206_821829.html

53- Los pueblos de Castilla-La Mancha se preparan para aprovechar el teletrabajo.

- **Aspecto económico**

En el medio rural de Castilla-La Mancha no quieren desaprovechar la oportunidad de que el teletrabajo ha venido para quedarse. Varias iniciativas promueven crear espacios específicos para estas tareas y ayuntamientos rehabilitan viviendas o promueven alquileres económicos.

Marta Corella alcaldesa de Orea explica que el objetivo de esta iniciativa para los pueblos como Huete en Cuenca, Arbancón Orea y Sigüenza en Guadalajara y Letur y Elche de la Sierra en Guadalajara, que se han unido a la Red Nacional de Pueblos Acogedores es *“garantizar las condiciones necesarias para que las personas que lo deseen teletrabajen en los pueblos”*

Fuente: “Cadena Ser”

https://cadenaser.com/emisora/2021/07/10/ser_cuenca/1625908517_822864.html

54- La ley del teletrabajo no aclara la compensación de gastos o los accidentes.

- **Aspecto económico**

La nueva normativa del proyecto Ley de trabajo a distancia ratificado por el congreso, deja varios interrogantes, cómo es la conciliación de la vida personal y laboral o los riesgos psicosociales de esta nueva realidad.

El profesor Adrián Todolí, del Departamento de Trabajo y de la Seguridad Social UV ha explicado que el estudio destaca la importancia de conocer *“cuáles son las obligaciones que impone la ley a los empresarios y cuáles son los derechos de la empleada o el empleado ante el teletrabajo”*

El teletrabajo debe ser voluntario excepto en casos de cuestiones de salud, peligro o conciliación etc.... así pues, se analizan los gastos derivados del trabajo en casa y a cargo de quien corren.

Fuente: “Cadena Ser”

https://cadenaser.com/emisora/2021/06/02/radio_valencia/1622652704_402797.html

55- El teletrabajo se desploma en España: cae a la mitad de un año después de un mes de confinamiento.

- **Aspecto social**

El último informe sobre teletrabajo del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el porcentaje de españoles que trabajan habitualmente ha pasado del 16,2% durante el confinamiento a 9,4% un año después (el segundo trimestre del 2021)

El informe también recoge datos por sexo y edad dejando claro que las mujeres teletrabajan más que los hombres, suponiendo esto un nuevo debate sobre como el teletrabajo puede estar provocando una nueva brecha de género.

Fuente” El economista”

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11394109/09/21/El-teletrabajo-se-desploma-en-Espana-cae-a-la-mitad-un-ano-despues-del-confinamiento.html>

56- Qué negociar en el acuerdo del teletrabajo: guía rápida para trabajadores y empresas.

- **Aspecto social**

Este tipo de soluciones está sujeto a una serie de exigencias legales. La normativa sobre teletrabajo, el Real Decreto-ley 28/2020, obliga a ambas partes a suscribir un acuerdo individual (es decir, con el empleado particular y no de manera colectiva) siempre y cuando los servicios a distancia se presten en un mínimo del 30% de la jornada mensual en un periodo de referencia de tres meses.

Uno de los elementos que debe plasmarse en el acuerdo es el inventario de herramientas y equipos que necesita el trabajador, como ordenador, auriculares o silla de trabajo. También debe incluirse el horario y la manera en la que se van a distribuir los horarios de trabajo tanto de manera presencial como de manera remota.

Fuente: “El Confidencial”

https://www.elconfidencial.com/juridico/2021-09-27/negociar-acuerdo-teletrabajo-guia-practica-empresas_3295723/

57- La era del teletrabajo y el “Smart worknig” fuerzan a las empresas a una nueva gestión de los recursos humanos.

- **Aspecto económico**

En la era del teletrabajo y el 'smart working', las personas pueden trabajar en diferentes lugares, y las empresas necesitan tecnologías que faciliten la gestión de datos en este entorno.

Para abordar los nuevos retos de la era digital se necesitan soluciones avanzadas que permitan poner el acento en el bienestar del empleado, la conciliación y la gestión y analítica de datos.

Estas herramientas deben enfocarse además hacia la gestión y atracción del talento para favorecer plantillas ágiles, polivalentes y adaptables a las nuevas dinámicas del mercado. Para así conseguir una auténtica transformación digital de los recursos humanos, en la que las nuevas tecnologías serán el aliado de las empresas.

Fuente: “Europapress”

<https://www.europapress.es/portaltic/empresas/noticia-era-teletrabajo-smart-working-fuerza-n-empresas-nueva-gestion-recursos-humanos-20210929131004.html>

58- La pandemia y el teletrabajo fomentan la huida de París hacia la ciudad mediana.

- **Aspecto económico**

El 5 de enero del 2019, casi un año antes de estallar la pandemia de la COVID en Europa, el diario *Le Parisien*, el más popular en la capital francesa, abrió su portada con este gran titular: “Por qué París se despuebla”. El periódico explicaba que, debido a la especulación inmobiliaria y la degradación de la calidad de vida, 12.000 habitantes abandonaban cada año la ciudad, un goteo imparable.

Entre septiembre del 2020 y septiembre del 2021, los precios inmobiliarios se han reducido un 1,5% en la capital. Durante la pandemia, que en Francia ha supuesto confinamientos y cierres más prolongados que en otros países, han proliferado en la prensa las historias de familias parisinas que le tomaron el gusto a sus segundas residencias o a las viviendas de los abuelos lejos de la capital, y que decidieron un cambio de vida permanente.

Fuente: “La Vanguardia.”

<https://www.lavanguardia.com/economia/20211002/7747278/paris-teletrabajo-pandemia-crisis-ciudades.html>

59- Gran Canaria, la isla preferida por los nómadas digitales de todo el mundo.

- **Aspecto social**

El teletrabajo y la imposibilidad de cruzar charcos en días de asueto han convertido a la isla canaria donde siempre hace buen tiempo en el mejor refugio de los españoles. Sin apenas turistas, desde este oasis en miniatura la oficina improvisada no conoce el estrés.

Quizá por aquello de estar a tiro de piedra, los peninsulares, sin embargo, han optado por otros refugios más lejanos para dorarse al sol cediendo su mar de dunas como *zona guiri*. Pero como de toda crisis surge una oportunidad, amanecer en Maspalomas en plena pandemia, incluso delante de un portátil, se ha convertido en la vía de escape perfecta para ibéricos.

Fuente: “El Mundo”

<https://www.elmundo.es/viajes/espana/2021/05/24/60a4e8c6fdddf4388b45de.html>

60- El “boom” del teletrabajo se desinfla tras el verano: los restos de empresas y trabajadores para la vuelta a la oficina.

- **Aspecto económico**

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar o la búsqueda de un mayor bienestar personal hacen que los trabajadores sigan optando por esta modalidad de prestación de servicios de cara a septiembre, una elección que en ocasiones colisiona con las dificultades organizativas o económicas de las empresas, ya de por sí en una situación complicada tras el golpe asestado por la pandemia.

Sin embargo, hay otras compañías que sencillamente no pueden afrontar dichos gastos. Es el caso de muchas de las pequeñas y medianas empresas (pymes) de nuestro país, que abarcan el 99,8 % del tejido productivo de España: hay que tomar 1.000 empresas para encontrar dos que no sean pymes. Lo cierto es que su viabilidad financiera no pasa por su mejor momento tras el golpe de la pandemia, que tras su llegada ha provocado el cierre de cerca de 100.000 empresas, según los datos de la Seguridad Social.

Fuente: "RTVE"

<https://www.rtve.es/noticias/20210905/retos-teletrabajo-vuelta-oficina/2168500.shtml>

61- Los funcionarios sólo podrán teletrabajar un día a la semana desde octubre.

- **Aspecto económico**

La Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF) ha denunciado este miércoles que el Gobierno ha adoptado una resolución para que, a partir del 1 de octubre, el teletrabajo en la Administración General del Estado se restrinja como máximo a un día a la semana (un 20% de la jornada), frente a los tres días semanales que se habían acordado con los sindicatos para la fase de normalidad, establece además la finalización del sistema de cita previa para el 31 de diciembre.

Para el sindicato, la resolución que se ha tomado, que sustituye a otra que permitía hasta cuatro días de trabajo a distancia, no reúne los requisitos necesarios para garantizar en las mejores condiciones la vuelta al trabajo presencial. CSIF propone un modelo de 40% en presencia física y 60% en trabajo telemático

Según CSIF, la resolución también establece que las reuniones serán presenciales con carácter general o en modo mixto; levanta la prohibición a los viajes, aunque dando prioridad a las videoconferencias; prioriza que los cursos sean por medios telemáticos; e incentiva también los medios telemáticos para las pruebas selectivas.

Fuente: "La Razón"

<https://www.larazon.es/economia/20210915/pzcfh5kw7vhqzhhrwfi6np6hki.html>

62- Teletrabajadores en busca de vivienda, la mayoría quiere cambiar de casa.

- **Aspecto social**

Cuando la pandemia de COVID-19 estalló en marzo de 2020, miles de trabajadores en España y en todo el mundo se vieron obligados a convertir sus casas en sus oficinas.

El teletrabajo forzoso sin embargo ha dado paso a una realidad que parece ahora mucho más afianzada, con multitud de empresas apostando por el trabajo híbrido, que propone al menos dos días de empleo en remoto.

Según el observatorio AEDAS Homes, el 34,7% de los que trabajan en casa tres o más días a la semana le gustaría vivir en otra vivienda en los próximos 2 años, un porcentaje que sube al 55,5% en el plazo de cinco años.

Por el contrario, la intención de mudarse cae al 21,4% entre los que no teletrabajan, según la encuesta que se realizó a 4.000 profesionales.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11390938/09/21/Teletrabajadores-en-busca-de-vivienda-la-mayoria-quieren-cambiar-de-casa.html>

63- El teletrabajo cae a la mitad en un año, pero aún triplica la tasa pre pandemia.

- **Aspecto social**

A punto de cumplirse un año de la regulación del trabajo a distancia es una incógnita el nivel de teletrabajo que perdurará cuando la pandemia de la COVID acabe, ya que la tasa de asalariados que trabajan en su domicilio ha caído a la mitad desde el inicio de la crisis, pero todavía triplica la que había antes.

Habrá que esperar a los datos del tercer trimestre para saber si la vuelta de las vacaciones de verano está suponiendo un punto de inflexión para el retorno masivo a una presencialidad total.

Con carácter general la empresa puede poner fin al teletrabajo parcial o totalmente sin necesidad de un tiempo mínimo de preaviso, salvo que haya acuerdo individual o colectivo que establezca otra cosa.

Fuente: “El Economista”

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11379811/09/21/El-teletrabajo-cae-a-la-mitad-en-un-ano-pero-aun-triplica-la-tasa-prepandemia.html>

64- Cuidado con el “zoom”: el 25 % de los jefes ha despedido a un empleado por un desliz.

- **Aspecto social**

Zoom ha sido una de las herramientas más utilizadas durante la pandemia gracias al teletrabajo. Tal es así que ha pasado de contar con 10 millones de usuarios al día a finales de

2019 a 300 millones desde abril de 2020. Esta nueva costumbre de trabajar a distancia ha traído consigo numerosas ventajas ya conocidas por todos, pero también unas desventajas que se pueden traducir en forma de despidos.

Y es que, según una encuesta de Vyopta realizada a 200 directivos de grandes empresas, casi uno de cada cuatro ejecutivos ha despedido a un empleado por un desliz durante una videollamada, por meteduras de pata como el conectarse tarde a una videollamada grupal.

Por otro lado, y como ha quedado demostrado durante la pandemia, cada vez es más común anunciar despidos masivos a través de Zoom con tal de ahorrarse, entre otras cosas, tiempo.

Fuente: "El Economista"

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11377575/09/21/Cuidado-con-Zoom-el-25-de-los-jefes-ha-despedido-a-un-empleado-por-un-desliz.html>

65- Estas son las personas a las que más afectan la fatiga digital en el teletrabajo.

- **Aspecto psicológico**

Investigaciones de la Universidad de Stanford determinan que la fatiga afecta más a las mujeres que a los hombres, tras una encuesta concretaron que, en general, una de cada siete mujeres (el 13,8%), frente a uno de cada 20 hombres (el 5,5%), declararon sentirse entre "muy" y "extremadamente" fatigados después de las llamadas por Zoom.

Los investigadores descubrieron que las mujeres respondían a estas preguntas en mayor proporción que los hombres, un hallazgo que concuerda con las investigaciones existentes que muestran que las mujeres tienen una mayor propensión a auto concentrarse que los hombres cuando están en presencia de un espejo. Esa auto concentración prolongada puede producir emociones negativas, o lo que los investigadores llaman "ansiedad del espejo", dicen los investigadores.

Las personas tranquilas y emocionalmente estables también informaron de un menor agotamiento que los individuos más ansiosos, que también pueden haberse visto afectados por la autoatención provocada por el espejo digital.

Fuente: "El Economista"

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11377103/09/21/Estas-son-las-personas-a-las-que-mas-afecta-la-fatiga-digital-en-el-teletrabajo.html>

66- Decálogo de las cuestiones que deben tener en cuenta los responsables de las plantillas que teletrabajan.

- **Aspecto psicológico**

Solo el 19 % de los cargos directivos de un estudio realizado a 400 representantes contaban con una estrategia para trabajar de manera remota antes de la pandemia de la Covid-19 y las que se habían planificado, señala el informe, evidenciaban carencias destacadas.

Lo primero de todo se deberá de conocer muy bien al equipo y marcar una misión clara para todos, cada miembro del equipo deberá saber qué tareas tiene que desempeñar y elegir qué herramientas utiliza para evitar males entendidos y discusiones.

La formación tendrá que ser obligatoria para todos los miembros del equipo incluso de la persona que forma y así incrementar también la confianza entre ellos.

Deberá haber una comunicación buena con apoyo socioemocional que potencie la autonomía.

Fuente: "Informalia"

<https://informalia.economista.es/informalia/estilo-de-vida/noticias/11373881/08/21/Decalogo-de-las-cuestiones-que-deben-tener-en-cuenta-los-responsables-de-las-plantillas-que-teletrabajan.html>

67- La deslocalización laboral continúa: 1 de cada 4 teletrabajadores cambiará de residencia el próximo año.

- **Aspecto social**

Según los datos del Informe de InfoJobs sobre la Vuelta a la Oficina, 1 de cada 4 teletrabajadores dejará su lugar de residencia actual a lo largo del próximo año para vivir principalmente en el campo. Concretamente, un 17% de estos profesionales en España indica que cambiará de lugar de residencia de forma puntual; mientras que un 7% señala que lo hará de manera permanente.

Una de las principales conclusiones de este estudio es que el fenómeno de la deslocalización está especialmente vinculado a los trabajadores más jóvenes, aquellos entre 16 y 34 años.

En el caso de la generación Z, el porcentaje profesionales que trabajó en una segunda vivienda es del 14%, mientras que un 23% de los que teletrabajaron afirma que no modificó su lugar de residencia.

Fuente: “20 Minutos”

<https://www.20minutos.es/noticia/4840585/0/la-deslocalizacion-laboral-continua-1-de-cada-4-teletrabajadores-cambiara-de-lugar-de-residencia-el-proximo-ano/>

68- El trabajo a distancia, oportunidad para atraer el talento internacional.

- **Aspecto social**

El estudio busca conocer y comprender mejor las necesidades y retos del talento internacional que vive y trabaja en Barcelona.

El informe ha contado con la participación de un millar de profesionales de casi 100 nacionalidades distintas que han contestado a 88 preguntas organizadas en siete capítulos y colaborado en ocho 'focus groups'

Una percepción que responde a factores como la calidad de vida, su excelente conectividad internacional y su oferta cultural, según los resultados del sondeo.

Fuente: “El Periódico”

<https://www.elperiodico.com/es/activos/20210917/trabajo-distancia-oportunidad-atraer-talento-12087693>

69- La mitad de los trabajadores reconoce que un año y medio de teletrabajo empeora las relaciones en la oficina.

- **Aspecto psicológico**

El 53% de los empleados que ejercen en remoto de manera habitual reconocen que las relaciones con sus compañeros de trabajo han empeorado desde que operan, total o parcialmente, desde sus casas.

Todo ello redundará en un claro riesgo de estrés y 'burnout' y aquí los responsables del informe alertan: el teletrabajo total acrecienta dichos peligros y el modelo con menos riesgos psicosociales es uno híbrido.

Fuente: "El Periódico"

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210915/mitad-trabajadores-reconoce-ano-medio-12079718>

70- La audiencia nacional fija que el tiempo empleado para desplazarse a casa para teletrabajar debe recuperarse.

- **Aspecto social**

La Audiencia Nacional (AN) ha establecido que el tiempo que emplean los trabajadores en desplazarse a casa desde la oficina para teletrabajar debe recuperarse, según la sentencia a la que ha tenido acceso Europa Press.

La compañía instauró un modelo híbrido de manera temporal para la vuelta a la oficina.

La jornada sería solamente media en la oficina y la otra media de forma telemática, utilizando la hora de la comida como el momento de desplazamiento.

Por lo que, desde la compañía entendían que los "retrasos" en la incorporación al trabajo tras la comida tenían la consideración de tiempo de trabajo a recuperar y obligaba a recuperar este tiempo antes de que finalizarse la jornada diaria.

Fuente: "El Periódico"

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210825/economia-audiencia-nacional-fija-tiempo-desplazarse-teletrabajar-debe-recuperarse-12014974>

71- La vacuna acaba también con el teletrabajo.

- **Aspecto social**

El teletrabajo se ha reducido un 31,2 por ciento en Aragón en el último año, la cuarta caída más profunda entre las comunidades, con la relajación de las restricciones y el avance en la vacunación.

En Aragón, esta estabilización se ha producido en un rango entre 60.000 y 70.000 teletrabajadores, mientras que en España el número de teletrabajadores se ha estabilizado en los últimos cuatro trimestres en un rango de entre 2,8 y 3,2 millones de personas, aproximadamente.

Por comunidades, en variación interanual respecto del segundo trimestre, la Comunidad de Madrid y Cataluña muestran los descensos más suaves, de un 8,9 % y un 13,6 %, respectivamente, mientras que seis autonomías registran retrocesos de al menos el 30 %: Cantabria (38,3 %), el País Vasco (34,9 %), Extremadura (32,6 %), Aragón (31,2 %), la Comunidad Valenciana (30,9 %) y Castilla-La Mancha (30,8 %).

Fuente: “Heraldo de Aragón”

<https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/09/29/el-teletrabajo-cae-un-31-2-con-la-vacunacion-y-relajacion-de-restricciones-teletrabajo-aragon-1522720.html>

72- Ofertas de empleo con teletrabajo: así aumentan y perfiles que más se demandan

- **Aspecto económico**

Así se concluye de un informe de la consultora Adecco, en el que se analizan las ofertas de empleo 'online' que hacen referencia al trabajo a distancia publicadas durante el citado período en seis países de Europa occidental: Alemania, Países Bajos, Francia, Reino Unido, España e Italia.

Los perfiles con el repunte más significativo de ofertas de empleo de teletrabajo son los de asistente comercial administrativo (+237%), contable (+301%), teleoperador (+302%), ingeniero de DevOps (+166%) y agente inmobiliario (+150%).

El informe de Adecco estima que alrededor del 36% de los trabajos se pueden realizar de forma totalmente remota, mientras que para el otro 64% de los puestos se podría establecer un formato híbrido.

Durante la pandemia, el trabajo a distancia ha sido reclamado por empresas de todos los tamaños.

Fuente: “El Periódico”

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210821/ofertas-empleo-teletrabajo-aumentan-perfiles-demanda-12004173>

73- Los hombres piden menos reducciones de jornada: desde la irrupción del teletrabajo.

- **Aspecto social**

El número de hombres que pide una reducción de jornada para hacerse cargo de las responsabilidades familiares ha disminuido en el último año, coincidiendo con la irrupción del teletrabajo vinculado a la pandemia.

Y ello, en parte, se explica porque el trabajo a distancia es visto por muchos empleados más como una medida de conciliación que no de flexibilidad. Tanto para ellos, como para que sean

ellas las que teletrabajen y aprovechen para hacerse cargo de los cuidados. Esta es una de las conclusiones de la segunda edición del 'Observatorio Adecco sobre igualdad'

Fuente “el periódico”

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210609/hombres-piden-reducciones-jornada-irrupcion-11807479>

74-Nuevas tecnologías y trabajos del futuro: la urgencia de acotar la brecha digital para equilibrar el mercado digital.

- **Aspecto social**

El futuro del trabajo está en el corazón de cada debate fundamental sobre política, economía y sociedad que se libra alrededor del mundo. La preocupación acerca de un “futuro sin trabajo” o de un “trabajo sin futuro” nunca ha sido mayor.

Más del 61% de la población activa ocupan un empleo informal, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, la mayoría carece de protección social y de derechos en el trabajo.

El 93% del empleo informal en el mundo se encuentra en los países emergentes y en desarrollo. En África, 85,8% de los empleos son informales. La proporción es de 68,2% en Asia y el Pacífico, 68,6% en los Estados Árabes, 40% en las Américas y 25,1% en Europa y Asia Central.

Fuente” Argentina.gob.ar”

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-tecnologias-y-trabajos-del-futuro-la-urgencia-de-acortar-la-brecha-digital-para>

75- El lado oscuro del trabajo semipresencial: Una bomba de desigualdad y trepas.

- **Aspecto social**

Hace más de un año que comenzó la pandemia y, con ella, un teletrabajo forzoso al que algunos prefieren calificar de “trabajo presencial en remoto”. Un tiempo en el que muchas empresas han vuelto a la presencialidad. El modelo “híbrido y flexible” preferido por los españoles, según una encuesta de Adecco que señalaba que un 77% respalda esta fórmula, y también de la CEOE, como defendía su presidente, Antonio Garamendi.

La unanimidad que presentaba el teletrabajo se resquebraja, tanto por parte de empresas que ven con recelo la flexibilidad como de trabajadores que perciben que no todo son ventajas. La práctica, en muchos casos, ha mostrado que determinadas dinámicas perjudican la comunicación, la conciliación y las posibilidades de ascenso, cuando no la propia estabilidad mental del trabajador, si el modelo no se implanta correctamente.

Fuente “El Confidencial”

https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-02-22/trabajo-semipresencial-desigualdad-tr-epas_2959528/

76- La onda expansiva del teletrabajo zarandea la economía.

- **Aspecto económico**

El impulso que ha recibido el teletrabajo es de tal magnitud que ya ha generado tendencias nuevas, todas ellas bautizadas en inglés: nombres como *workation* (combinación de trabajo remoto y vacaciones) o *room office* (trabajar en hoteles) ya pululan entre nosotros. Otros están por llegar: cuando regrese la cotidianeidad y el trabajo híbrido —mitad en oficina, mitad en cualquier otro lugar— se haya hecho fuerte, una revolución del día a día impactará en cascada sobre mil y un sectores.

Para empezar, los restaurantes, porque la gente que no acude a la oficina come mayoritariamente en casa. Esto supondrá un ahorro anual de entre 1.000 y 1.500 euros por empleado, calcula. Para continuar, el transporte: menos desplazamientos beneficiarán al medio ambiente.

Por último, muchas personas mudarán su lugar de residencia fuera de las grandes ciudades.

Fuente “El País”

<https://elpais.com/economia/2021-04-25/la-onda-expansiva-del-teletrabajo-zarandea-la-economia.html>

77- Bruselas alerta de un aumento de problemas mentales a raíz del teletrabajo.

- **Aspecto psicológico**

Algo que provoca a menudo problemas de salud mental, ante las dificultades de separar la vida laboral con la personal. “Las personas que trabajaron desde casa se vieron expuestas a riesgos psicosociales y ergonómicos debido, entre otras cuestiones, a la desaparición de barreras entre la vida laboral y privada, con una falta de interacción social y ambientes de trabajo mal adaptados”, alerta la Comisión Europea.

Con el objetivo de mejorar la salud mental de los trabajadores, la Comisión Europea trabajará a través de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo para mejorar la salud mental de los trabajadores y evitar riesgos. Así como el estrés, en que el 80% del personal directivo asume que es un problema.

Fuente “La Vanguardia”

<https://www.lavanguardia.com/vida/20210629/7565095/bruselas-alerta-aumento-problemas-mentales-derivados-teletrabajo.html>

78- Cuando el trabajo híbrido acaba discriminando a los teletrabajadores: varios estudios señalan que el personal de oficina se relaciona mejor y asciende más.

- **Aspecto social**

El estudio de la Universidad de Stanford, coordinado por el investigador Nicholas Bloom, apunta a que ese mayor aislamiento de los teletrabajadores podría acabar siendo discriminatorio, tanto por cuestiones sociales como laborales: el personal de oficina establecerá relaciones más sólidas entre ellos, lo que hará que confíen más los unos en los otros, y los jefes tendrán mejor percepción de esos empleados, por lo que serán la opción preferente para posibles aumentos de sueldo y ascensos.

Uno de esos estudios, denominado *Horas de trabajo a domicilio, recompensas y oportunidades en el Reino Unido: 2011 a 2020* y publicado por la Oficina Nacional de Estadísticas británica antes de la pandemia, señala que las personas que trabajan desde casa tienen menos de la mitad de probabilidades de ser ascendidos.

Fuente: “Xataka”

<https://www.xataka.com/pro/cuando-trabajo-hibrido-acaba-discriminando-a-teletrabajadores-varios-estudios-senalan-que-personal-oficina-se-relaciona-mejor-asciende>

79- Bajón de creatividad, menor aprendizaje y sentimiento de grupo... la cara B de teletrabajar.

- **Aspecto psicológico**

Un estudio realizado durante los peores compases del COVID destacaba que el 56% de los trabajadores echaba en falta una mayor relación con los compañeros y que el 73% prefería volver a su oficina, sólo el 7% quiere trabajar únicamente desde su hogar... Y, sea cual sea su preferencia, casi el 80% afirma que el contacto humano es clave.

A distancia no funciona igual: falta agilidad. «*Los procesos basados en la creatividad o la innovación tienen más dificultades en el contexto del trabajo remoto*», recoge una investigación de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) sobre qué elementos influyen en que los equipos de trabajo sean eficaces.

Fuente: "El Correo"

<https://www.elcorreo.com/vivir/teletrabajo-desventajas-20210608182512-ntrc.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

80- Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas teletrabajaron desde casa durante la pandemia del COVID 19.

- **Aspecto social**

Las estimaciones preliminares de la Organización Internacional del Trabajo indican que, en el peor momento de la crisis, en el segundo trimestre de 2020, unos 23 millones de personas teletrabajaron en la región.

Esto representa entre el 20 y 30% de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando. Antes de la pandemia, esa cifra era inferior al 3%.

El análisis de la agencia de la ONU señala que, si bien ya antes de la pandemia existía el trabajo desde el domicilio, este abarcaba principalmente a trabajadores por cuenta propia, o en situaciones especiales se combinaba con trabajo en el establecimiento, *"pero en el contexto de cuarentena pasó, en muchos casos, a ser la modalidad exclusiva de trabajo"*.

Para abordar todos los desafíos del teletrabajo se deberá llevar un buen diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

Fuente: "Noticias ONU"

<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

81- Las consecuencias psicológicas que ha dejado la pandemia frente al empleo: ¿Cuáles son y cómo inciden en el ámbito laboral?

- **Aspecto psicológico**

En este periodo en el que poco a poco se van minimizando las secuelas físicas de la pandemia, nos encontramos ante unas consecuencias igual de importantes y peligrosas, las secuelas emocionales y las consecuencias psicológicas de la pandemia y el confinamiento.

En dicho informe, se recoge que las secuelas psicológicas más acusadas son agotamiento mental (82%), ansiedad (67%), depresión (39%) y estrés postraumático (21%), traducido en aspectos como alta preocupación, incertidumbre ante el futuro, insomnio, pesadillas relacionadas con la pandemia, enfrentamiento al duelo por la pérdida de un ser querido o incluso una disociación de la realidad, elementos que inciden directamente sobre el desempeño laboral de aquellas personas ocupadas y en la motivación y capacidad para buscar empleo de aquellas personas que se encuentran en paro.

Fuente: "Cuadernos Manchegos"

<https://www.cuadernosmanchegos.com/madrid/empleo/las-consecuencias-psicologicas-que-ha-dejado-la-pandemia-frente-al-empleo-cuales-son-y-como-inciden-en-el-ambito-laboral-27467.html>

82- ¿Cansada de teletrabajar?

- **Aspecto psicológico**

La soledad tiene consecuencias negativas a nivel cognitivo, conductual y psicológico, así como alteraciones del sistema inmuno-inflamatorio y neuroendocrino.

Por eso algunas de las recomendaciones que deberíamos seguir todos para la vuelta del teletrabajo serían: si en tu hogar no estás a gusto quizá deberías ir buscando un coworking, organiza encuentros en personas con tus compañeros de oficina para no ir perdiendo así el ritmo y el ambiente de trabajo, establece tus propias rutinas, mantente activo haciendo deporte, etc.

Fuente: "TELVA"

<https://www.telva.com/bienestar/psicologia/2021/09/06/6135cc6e02136ea7a38b4636.html>

83- Los "peligros" del teletrabajo: cómo afrontar los posibles efectos negativos en la salud.

- **Aspecto psicológico**

El teletrabajo puede derivar en varios problemas para la salud como por ejemplo la falta de actividad física puede causar dolores de espalda, cuello o articulaciones, aumenta la falta de control en los horarios, así como sentimientos de aislamiento, soledad, estrés y ansiedad, que se intensifican con una falta de competencias digitales.

Es por ello que deberemos mantenernos lo más activos posible, cuidar nuestra mente con ejercicios como por ejemplo apuntar cada día 3 cosas positivas.

Y para descansar la vista, se insta a poner en práctica la regla 20-20-20, que consiste en dejar de mirar la pantalla cada 20 minutos y cambiar la mirada hacia un objeto que esté a unos seis metros (unos 20 pies) durante 20 segundos.

Fuente: "Diario Sur"

[https://www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%](https://www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

84- La pandemia y el teletrabajo disparan los efectos adversos de tu salud por estar pegado al móvil.

- **Aspecto psicológico**

Cerca de 4.200 millones de personas son usuarias a nivel global de las redes sociales, lo que equivale a más del 53% de la población mundial. Este año, con motivo de la pandemia de la Covid-19, se ha acelerado exponencialmente el uso de tecnologías con aproximadamente 490 millones de nuevos usuarios, según el informe Digital 2021 elaborado por Hootsuite y Web Are Social. De media, una persona suele pasar casi siete horas al día utilizando Internet y aplicaciones como WhatsApp, Facebook, YouTube o Instagram, así como el correo electrónico, Zoom o Skype en el ámbito laboral, entre otras.

Fuente "20 minutos"

<https://www.20minutos.es/noticia/4638223/0/necesidad-de-estar-disponibles-conectados-fatiga-mental-whatsapp/?autoref=true>

85- ¿Por qué el teletrabajo es la mejor opción para algunas personas?

- **Aspecto económico**

Por un lado, las grandes organizaciones que ven el teletrabajo como algo imparables, son conscientes del cambio de paradigma y han contrastado sus beneficios y desventajas. Luego están las pequeñas y medianas organizaciones, a las que les cuesta más anticiparse y ser visionarias, ya que han trabajado desde el control y la supervisión más cercanas.

Pero no solo el trabajador sale ganando con la propuesta en remoto, las empresas tienen que pagar menos dietas, menos gastos de viajes y han reducido los metros cuadrados de la oficina, en favor de un modelo de hot desk.

Otro de los parámetros que favorece el trabajo en remoto es la eficiencia.

Fuente: “La Vanguardia”

<https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20210617/7527917/teletrabajo-mejor-opcion.html>

86- ¿Estás quemado en el trabajo? Síntomas y consecuencias de un trastorno agravado por un año de pandemia.

- **Aspecto económico**

¿Cómo podemos prevenir este desgaste laboral? Podemos resumir seis áreas de mejora:

- Carga de trabajo acorde a las capacidades del trabajador, para que este no se sienta abrumado.
- Control: la empresa debe favorecer la autonomía con las herramientas necesarias para que el empleado no desvíe su atención.
- Recompensa: el trabajo bien hecho merece un reconocimiento adecuado.
- Comunidad: ya sea físicamente o por videoconferencia, es responsabilidad de la compañía crear una comunidad de ambiente positivo.
- Justicia: establecer un sistema de trabajo equitativo es un factor clave.
- Valores: la empresa debe conocer los valores de sus empleados, hablar con ellos y comprobar que están alineados con los de la empresa.

Fuente: “El País”

https://elpais.com/economia/2021/04/13/actualidad/1618348161_545921.htm

87- Cinco gestos que aumentarán el bienestar en el teletrabajo.

- **Aspecto psicológico**

- Afrontar los cambios sin dramatismo, normalizando el regreso al trabajo como parte de la vida, entrenando la resiliencia para evolucionar y adaptarse mejor a las novedades.

- Organizarse bien y a tiempo, es importante asumir las tareas que más concentración requieren y pueden ejecutarse individualmente para cuando estemos teletrabajando y todo aquello que requiera de colaboración por parte de compañeros.
- Acondicionar nuestro espacio de trabajo, en este sentido algunas empresas facilitan al empleado los medios para realizar de manera adecuada su trabajo a distancia.
- Tener disciplina y saber desconectar.
- Comer, dormir y socializar, Hay que luchar por mantener una vida saludable, evitar el sedentarismo y aprovechar la ausencia de desplazamientos laborales para cubrir esos horas en aumentar la actividad física.

Fuente: “Diario de Sevilla”

https://www.diariodesevilla.es/salud/investigacion-tecnologia/gestos-aumentaran-bienestar-teletrabajo_0_1611739709.html

88- Teletrabajo, ERTES y miedo merman el uso del metro, pero ya llega al 75% de ocupación respecto a antes del COVID.

- **Aspecto económico**

Antes de la pandemia, el transporte público, especialmente en las grandes ciudades como Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla o Bilbao, estaba al alza. Sin embargo, el coronavirus ha provocado una caída del uso del metro y el autobús.

Al final de 2020 estábamos en el 50% de ocupación. En el primer semestre de 2021, se había recuperado hasta un 70% y ahora se nota una mejoría. Se tiene previsto cerrar el año en torno a un 75% de ocupación media en España.

Hay que tener en cuenta que sobre un 20% de nuestros usuarios clásicos del transporte público ahora teletrabajan, a eso hay que sumar otro porcentaje de usuarios que siguen en situación de ERTE.

Fuente: “20 Minutos”

<https://www.20minutos.es/noticia/4845936/0/teletrabajo-ertes-y-miedo-merman-el-uso-del-metro-pero-ya-llega-al-75-de-ocupacion-respecto-a-antes-del-covid/>

89- Casi un 70% considera positiva la experiencia del teletrabajo.

- **Aspecto social**

Los resultados del estudio, que comparan los datos recogidos en mayo de 2020 y doce meses después, indican que el teletrabajo, en líneas generales, está funcionando. De hecho, un 68% valora la experiencia como buena o muy buena.

En este sentido, la profesora Masuda sigue siendo partidaria de combinar el teletrabajo con la presencialidad y mantiene sus recomendaciones a la hora de continuar con el teletrabajo.

- Tener rutinas y trabajar por bloques, no en horario seguido (parar en el medio del día para hacer deporte u otras actividades)

- Evitar exceso de videoconferencias que fatiguen (no hacer más de 2 reuniones diarias) · Establecer límite de acceso a email/WhatsApp de trabajo, es decir, horario de conexión · Acordar las pautas de trabajo con tu equipo/supervisor
- Tener momentos de transición entre actividad profesional y actividad familiar

Fuente: “RRHH Digital”

<http://www.rhhdigital.com/secciones/compensacion/148804/Transformacion-de-los-beneficios-laborales-clave-para-adaptarse-y-retener-el-mejor-talento->

90- El teletrabajo sacude el mercado inmobiliario: empresas y autónomos cierran miles de locales.

- **Aspecto económico**

Por una parte, según los datos del Ministerio de Trabajo, al cierre de marzo de este año operaban en España 49.252 empresas con empleados menos que al terminar febrero de 2020, a dos semanas de la declaración oficial de la pandemia.

Tres cuartas partes de ellas, 36.494, eran de menos de diez trabajadores, lo que apunta a un elevado nivel de desalojo de locales, y el impacto ha sido especialmente intenso en sectores donde son frecuentes los micronegocios, como la hostelería o el comercio.

Según indica el informe de recaudación de la AT de diciembre, las retenciones por el arriendo de locales a empresas registraron una merma de 116 millones de euros que revela una caída del negocio de más de 600.

Fuente: “Público”

<https://www.publico.es/economia/alquileres-teletrabajo-sacude-mercado-inmobiliario-empresas-autonomos-cierran-miles-locales.html>

91- ¿Cuánto ahorra una empresa con sus empleados desde casa?

- **Aspecto económico**

Según las estimaciones de EffiWork, la solución de gestión de personas desarrollada por WorkMeter, si el teletrabajo se mantuviese todo el año como lo hizo durante los tres meses de confinamiento total, las empresas españolas se ahorrarían de media entre 1.000€ y 5.000€ al año por empleado.

Pero las ventajas económicas no solo benefician a las empresas, sino que también repercuten en los propios teletrabajadores, que pueden ahorrarse entre 2.000€ y 4.000€ al año, dependiendo del número de días a la semana que se acojan a la modalidad en remoto, sobre todo ahorrando en desplazamiento.

Fuente. “La Vanguardia”

<https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201209/6108068/teletrabajo-cuanto-ahorra-empresa.html>

92- ¿Qué países de Europa estudian convertir el teletrabajo en un derecho legal después de la COVID 19?

- **Aspecto social**

Finlandia, Luxemburgo e Irlanda tienen la mayor proporción de trabajadores a distancia del continente, con más del 20% de personas que siguen teniendo empleos que les dan la opción de trabajar desde casa.

Países como Alemania y Portugal han sido los dos primeros países europeos que han establecido una legislación a largo plazo, ofreciendo siempre el trabajo remoto y con la obligación por parte del empresario de ofrecer al trabajador todos los medios necesarios.

Por su parte Irlanda, Rusia, Reino Unido y Francia tienen pensado establecerlo como un derecho legal.

Fuente: "EuroNews"

<https://es.euronews.com/next/2021/10/04/que-paises-de-europa-estudian-convertir-el-teletrabajo-en-un-derecho-legal-despues-de-la-c>

93- ¿Qué dice la ley del teletrabajo sobre la posibilidad de negarse a volver a la oficina?

- **Aspecto social**

El Real Decreto-ley 28/2020, más conocido como ley del teletrabajo, regula esto y señala que existe "*el carácter esencialmente voluntario y reversible del teletrabajo tanto para el empresario como para la persona trabajadora*". Es decir, las empresas sí pueden obligar a volver a la oficina.

Esto no significa que todos los trabajadores estén requeridos a esto, ya que existen algunas excepciones mediante las cuales se puede seguir trabajando desde casa: en el caso de que convivan con familiares dependientes que necesitan cuidados o en el caso de que el trabajador sufra de graves problemas de salud, En este caso, el implicado debe plantearlo a la empresa y esta llevará a cabo una evaluación para ver si es posible adaptar su puesto de trabajo presencial a sus necesidades o si, por lo contrario, debe quedarse trabajando en remoto.

Fuente: "Onda Cero Radio"

https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/que-dice-ley-teletrabajo-posibilidad-negarse-volver-oficina_20210914614170c19b465a0001b21fc1.html

94- Tras el teletrabajo, la desbandada: la nueva amenaza de las oficinas.

- **Aspecto económico**

El teletrabajo ha amenazado el mercado de oficinas, pero cuando las vacunas parecen poner fin a la incertidumbre el segmento tiene que lidiar con un nuevo fenómeno: *The Great Resignation*. Según un estudio realizado por Microsoft, el 41% de la fuerza de trabajo global está considerando dejar su trabajo.

Para adaptarse a la nueva realidad y esquivar los efectos de una gran desbandada de empleados, el 66% de las empresas encuestadas por la tecnológica están considerando realizar cambios físicos en sus oficinas.

La tecnológica señala cinco estrategias para mantener a trabajadores: crear un plan de trabajo flexible que junte tecnología y espacio físico, invertir en espacio y tecnología para que los dos planos trabajen de forma conjunta, combatir el agotamiento de los empleados, recuperar el tejido social de la empresa y repensar la experiencia de los trabajadores.

Fuente: “EjePrime”

<https://www.ejeprime.com/oficinas/tras-el-teletrabajo-la-desbandada-la-nueva-amenaza-de-las-oficinas.html>

95- Un año después, ¿Qué tipo de teletrabajador eres?

- **Aspecto psicológico**

Un estudio de Steelcase define hasta cinco perfiles distintos de teletrabajadores:

- Trabajador aliviado, sientes que en casa el ambiente es más favorable y te supone un “respiro” no compartir el espacio físico con los compañeros.
- Cuidador con exceso de trabajo, echas de menos la oficina por la posibilidad de desconexión.
- Creativo y conector frustrado, Frustrado por no poder tener “a mano” a tus contactos cocreadores habituales, tu disyuntiva es si esa necesidad justifica el exponerse a un contagio.
- Buscador de “autonomía”, encuentras en tu hogar un autorregulador de tu tiempo y organización.
- Zoomer' asilado, encuentras que tu mayor motivación para volver es el contacto social con tus compañeros, siempre y cuando la organización os ofrezca plenas garantías de seguridad.

Fuente: “20 Minutos”

<https://www.20minutos.es/noticia/4618645/0/un-ano-despues-que-tipo-de-teletrabajador-eres/>

96- El teletrabajo, ¿cosa de mujeres en la nueva normalidad?

- **Aspecto social**

En el nuevo informe del Fondo Monetario se incluye el análisis de la movilidad en las semanas anteriores y posteriores a la adopción de medidas restrictivas en España, Italia y Portugal. Todos estos datos de movilidad llevan al FMI a concluir que existe "un efecto desproporcionado de las medidas restrictivas en las mujeres, que exigen una intervención política específica para apoyarlas y evitar efectos duraderos en sus oportunidades de empleo".

Una directiva financiera con dos hijos asegura que “En mi oficina se puede ir a trabajar. Es voluntario, pero adivina quién está yendo: los hombres y la gente joven que no tiene cargas familiares. El tema de la conciliación recae más en las mujeres”

Para evitar este riesgo el Gobierno incluyó en la Ley del Teletrabajo la obligación de que se pongan en marcha medidas en las empresas para "evitar la perpetuación de roles de género" y fomentar "la corresponsabilidad entre mujeres y hombres".

Fuente: "Nius Diario"

https://www.niusdiario.es/economia/empleo/teletrabajo-mujeres-covid-brecha-genero-empleo-conciliacion-familiar-hombres-fmi-movilidad-confinamiento_18_3027420252.html

97- Menos yoga y más derechos laborales: cómo proteger la salud mental de los empleados en el área del teletrabajo.

- **Aspecto psicológico**

La pandemia forzó un auténtico experimento social, obligando a las empresas a paralizar su actividad presencial y a que todos sus empleados trabajaran desde casa.

Un año y medio después se están viendo los resultados de ese gran esfuerzo.

A raíz de la pandemia, muchas empresas han ido presentando planes para ampliar el teletrabajo. Al fin y al cabo, el 66% de las compañías españolas aumentaron su productividad durante el tercer trimestre de 2020 una media del 22%.

En España, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2018 señalan que el 30% de las bajas laborales están causadas por el estrés. Estos trastornos son multifactoriales y el propio experto advierte de la complejidad de establecer relaciones causales directas con el trabajo, ya que pueden influir otros aspectos. Sin embargo, la relación entre el deterioro de la salud mental y entornos determinados de trabajo está documentada.

Fuente: "Business Insider"

<https://www.businessinsider.es/teletrabajo-deteriorando-salud-trabajadores-856849>

98- Las PYMES ganan en competitividad con el teletrabajo.

- **Aspecto económico**

Para las organizaciones, la modalidad de trabajo a distancia implica cambios e inversiones, pero las oportunidades de crecimiento económico son mucho más amplias y las posibilidades de aumentar la productividad y la competitividad superan los costes tecnológicos de este método de trabajo.

El último estudio realizado por la consultora tecnológica Capgemini, 'El futuro del trabajo: del modelo remoto a uno híbrido', lo confirma: la productividad de las empresas españolas que trabajan en remoto ha aumentado en más de un 20%. Una cifra que coloca a las firmas nacionales por encima de la media mundial (18%) y solo por detrás de Alemania, donde el dato se eleva hasta el 24%.

Fuente: "Heraldo"

99- Por qué las reuniones con Zoom cansan más que las presenciales.

- **Aspecto psicológico**

Un estudio publicado por el laboratorio de interacción humana de la Universidad de Stanford bautiza el fenómeno como “fatiga de Zoom”, y advierte de que el mosaico de caras con las que interactuamos de cerca, anclados a una silla, con dificultades para captar el lenguaje no verbal, y con nuestro rostro expuesto al escrutinio del resto y a nuestra propia autoevaluación en la pantalla, genera un estrés adicional.

El esfuerzo de comunicación también es más elevado si se compara con el que requiere una llamada telefónica. El trabajo de la universidad estadounidense cita experimentos que prueban que se habla a un volumen un 15% más elevado cuando se interviene a través de la videoconferencia, y señala que se suple la falta de cercanía física exagerando el lenguaje no verbal con movimientos de cabeza, al asentir con más insistencia, o mirando fijamente a la cámara.

Fuente: “El País”

<https://elpais.com/economia/2021-03-03/por-que-las-reuniones-con-zoom-cansan-mas-que-las-presenciales.html>

100- El BCE avisa de que la pandemia tendrá efectos perdurables en el empleo.

- **Aspecto social**

Dependerá de la duración de la crisis sanitaria y de sus efectos en la economía, pero el Banco Central Europeo (BCE) estima que "el impacto heterogéneo de la pandemia en los distintos países puede tener efectos perdurables y generar mayores divergencias entre los mercados de trabajo de la zona del euro".

El apoyo público prestado a través de programas de mantenimiento del empleo, como los ertes, ha atenuado el impacto de la pandemia en el mercado de trabajo.

Un rasgo destacado de la pandemia ha sido el cambio del trabajo presencial al teletrabajo, En los primeros meses posteriores a la irrupción de la pandemia, el teletrabajo puede haber sustentado el empleo y las horas trabajadas en algunos sectores, en particular entre trabajadores con un mayor nivel educativo. De cara al futuro, es probable que la pandemia acelere la transformación digital en curso de la economía de la zona del euro.

Fuente: “El Periódico”

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210107/bce-avisa-pandemia-tendra-efectos-11439593>

5. RELACIÓN DE LOS ASPECTOS PRINCIPALES CON LAS NOTICIAS

5.1 Tabla comparativa

En este penúltimo apartado de nuestra investigación diseñaremos una macro tabla resumen, en la cual se vean clasificadas las noticias en función del aspecto al que pertenecen: psicológico, económico o social (verde, rosa o azul respectivamente)

Además, las relacionamos con los artículos más importantes del Real Decreto-Ley 28/2020 y sacaremos las principales conclusiones de su aplicación en dicha ley.

Con esta tabla daremos respuesta a preguntas como: ¿De qué manera ha afectado psicológicamente, económicamente y socialmente el teletrabajo?, ¿Se ha aplicado de manera correcta la Ley?, ¿Qué aspectos podrían mejorarse?,etc.

	NOTICIAS RELACIONADAS	ARTÍCULOS RELACIONADOS	APLICACION EN LA LEY
--	--------------------------	---------------------------	----------------------

<p style="text-align: center;">ASPECTOS PSICOLÓGICOS</p>	<p>Las noticias que están relacionadas con los aspectos psicológicos son las siguientes: N.º: 2, 13, 42, 43, 44, 49, 65, 66, 69, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 95, 97 y 99.</p>	<p>En cuanto a los artículos de la Ley que relacionamos con este aspecto serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Artículo 13, Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo ● Artículo 15, Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia ● Artículo 16, Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva ● Artículo 18, Derecho a la desconexión digital 	<p>Han sido un total de 20 noticias las cuales nos han hablado sobre los efectos psicológicos que ha causado el teletrabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hemos llegado a una serie de conclusiones: Que la nueva ley del teletrabajo establece como prioridad, que los empleados que desarrollen su actividad a distancia tengan los mismos derechos y obligaciones que aquellos que realizan su ejercicio profesional en modo presencial, basándonos en el Art 4 de la ley: Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. 2. La ley hace hincapié en el aspecto de la desconexión digital (artículo 18) I. Se entiende por desconexión digital la manera de evitar que el trabajador se vea sometido a la presión que puede entrañar que la empresa le siga dando instrucciones o incluso órdenes fuera de su jornada laboral. Se podría decir que este aspecto no se cumple del todo, puesto que a la mayoría de los teletrabajadores les cuesta desconectar al completo de su trabajo. Lo que provoca que muchos trabajadores sufren del síndrome de “boreout” (trabajador aburrido) el cual afecta de forma negativa al desempeño. 3. En todas las noticias que hemos visto se puede percibir que la mayoría de los teletrabajadores sufren estrés, tensión y agotamiento mental, esto es debido a que no estamos acostumbrados a trabajar de esta manera y no contamos con una disciplina que nos ayude a organizarnos, por ello la ley en su artículo 16 dice así: “La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos” 4. Solo un 19% de los directivos tienen estrategias de teletrabajo, falta mucha ayuda por parte de las empresas hacia estos teletrabajadores, es necesario que se dé una formación esencial y un mayor apoyo, basándonos en el Artículo 15 de la Ley. “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.
--	---	--	--

	NOTICIAS RELACIONADAS	ARTÍCULOS RELACIONADOS	APLICACIÓN EN LA LEY
--	--------------------------	---------------------------	----------------------

<p style="text-align: center;">ASPECTOS ECONÓMICOS</p>	<p>Las noticias que están relacionadas con los aspectos económicos son las siguientes: N.º: 5, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 24, 27, 30, 31, 33, 36, 37, 39, 46, 51, 53, 54, 57, 58, 60, 61, 72, 76, 85, 88, 90, 91, 94, 98</p>	<p>En cuanto a los artículos de la Ley que relacionamos con este aspecto serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Artículo 14, Derecho al registro horario adecuado ● Artículo 12, Derecho al abono y compensación de gastos ● Artículo 21, Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos 	<p>En cuanto a los aspectos económicos han sido un total de 31 artículos y hemos llegado a estas conclusiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tal ha sido el efecto económico de esta pandemia que incluso empresas gigantes como Apple han adoptado este modelo de trabajo híbrido. Esto a su vez ha sido provocado por el descenso tan grande de la demanda de oficinas, el cual empresas como Facebook ha aprovechado y ha creado su propia oficina virtual. En resumidas cuentas, ha sido una prueba de fuego para empresas multinacionales, una prueba de adaptación y reinención. 2. Otro punto a destacar son las pérdidas que tendrán las empresas en casos de corte de luz en casa del teletrabajador, basándonos en el Artículo 12 del Real Decreto-Ley “el trabajo deberá ser compensado por la empresa y la persona trabajadora no deberá asumir dichos gastos. Sin embargo, la ley no aclara qué pasaría en un caso de un accidente, si la persona se ve físicamente obligada a trabajar desde casa y no puede permitirse comprarse un ordenador, ¿la empresa estaría obligada a proporcionarle uno? 3. La empresas se han visto obligadas a rediseñar sus sistemas de Recursos Humanos, ya que deberán amparar los derechos y deberes de sus trabajadores, pero de forma remota. Con esto se han llegado a varias conclusiones: los directivos deben prestar mucha más atención a la prevención, a la desconexión digital y a la conciliación laboral/ familiar de sus empleados y que a los directivos les preocupa más la productividad que tenga su empresa que las condiciones bajo las que teletrabajan sus empleados, es por eso que la Ley en este aspecto debería de considerarse mejor. 4. Este modelo nuevo de trabajo ha ayudado a muchos pueblos y zonas rurales a ser visibilizados como buenos entornos para vivir y teletrabajar fuera del barullo de las grandes ciudades. Esto para el pequeño pueblo será un factor de crecimiento económico muy positivo. 5. Otro punto a destacar ha sido la gran dependencia que tienen las empresas de la tecnología, se basan en ella. Sin tecnología muchos de nosotros nos resultarían imposible trabajar, es por eso que la venta de ordenadores y tablets se ha incrementado de forma muy notable este último año.
--	---	---	---

	NOTICAS RELACIONADAS	ARTICULOS RELACIONADOS	APLICACIÓN EN LA LEY
--	-------------------------	---------------------------	----------------------

<p style="text-align: center;">ASPECTOS SOCIALES</p>	<p>Las noticias que están relacionadas con los aspectos sociales son las siguientes: N.º: 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 32, 34, 35, 38, 40, 41, 45, 47, 48, 50, 52, 55, 56, 59, 62, 63, 64, 67, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 78, 80, 89, 92, 93, 96 y 100</p>	<p>En cuanto a los artículos de la Ley que relacionamos con este aspecto serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Artículo 4, Igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación ● Artículo 7, Contenido del acuerdo del trabajo a distancia ● Artículo 9, Derecho a la formación ● Artículo 10, Derecho a la promoción profesional ● Artículo 11, Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas ● Artículo 17, Derecho a la intimidad y a la 	<p>49 han sido el total de noticias que obtenemos de aspectos sociales, de las cuales destacaremos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gracias al teletrabajo existe una nueva modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la que los trabajadores y jefes se relacionan con el trabajo. Teletrabajar es un cambio que produce que el modo en el que los trabajadores están acostumbrados a trabajar desaparezca, produciendo una sensación de “miedo” a lo desconocido. 2. El impacto positivo de la flexibilización del trabajo afecta a la igualdad de género, al desarrollo económico y facilita la accesibilidad al trabajo. Hablando de la accesibilidad al trabajo, se puede decir que el teletrabajo puede ser clave para resolver los problemas de desempleo juvenil o de Brian drain (fuga de talento) que llevan mucho tiempo afectando a nuestro país. Por lo que la ley en su artículo dice: “La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.” De este modo, la ley garantiza que todos los teletrabajadores tengan la formación necesaria para desempeñar correctamente sus labores, además de que de esta manera muchas más personas puedan acceder al trabajo a distancia. 3. Por el contrario, se ha detectado un empeoramiento en algunas variables del trabajo diario, entre ellas, la calidad de las reuniones y de trabajo en equipo, la falta de comunicación con los compañeros, un aumento de la cantidad de horas de trabajo etc. La ley no hace hincapié en estos aspectos negativos que afectan a la mayoría de los trabajadores.
--	---	--	--

		<p>protección de datos</p> <ul style="list-style-type: none">• Artículo 19, Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia• Artículo 20, Protección de datos y seguridad de la información	
--	--	---	--

6. CONCLUSIONES

Tras la investigación realizada podemos llegar a varias conclusiones exactas, en primer lugar, este gran cambio ha llevado consigo consecuencias positivas y negativas en los trabajadores, en la productividad y en el entorno laboral, generando incertidumbre y “miedo” a lo nuevo.

Uno de los aspectos positivos que observábamos es la flexibilidad a la hora de trabajar, que a su vez presenta aspectos negativos como cambios organizacionales y, por tanto, una reestructuración de la propia cultura y valores internos de la empresa puesto que adoptar este modelo supone externalizar actividades que habitualmente se realizan dentro de la empresa. Haciendo balance se dan más aspectos negativos que positivos.

Por lo que podríamos decir que la Ley no ha sido llevada a la práctica en muchos de los casos estudiados como por ejemplo en temas de conciliación, prevención de riesgos laborales, cumplimiento de los derechos de los trabajadores...

Hemos visto que el teletrabajo es un tema que ha generado especial interés y que hoy en día sigue siendo un gran debate. A mediados de 2020 vimos que el teletrabajo no era una opción si no que era la única manera que tenían las empresas para seguir adelante pero poco a poco, gracias a que la pandemia va cesando, el teletrabajo se está quedando atrás. Es decir, la mayoría de las empresas prefieren que sus trabajadores desarrollen sus labores en sus puestos de trabajo.

Asimismo, creemos que esta investigación debería seguir basándose en los datos estadísticos, ya que cada día dichos datos aportan información verídica sobre este tema.

Según la Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales en su artículo “*Realidad organizacional y teletrabajo*” publicado por Miguel Ángel Mañas, Estefanía Muñoz y Vicente Pecino las TICS han sido el elemento principal de las consecuencias sociales del teletrabajo. Las empresas económicamente hablando se han visto sometidas a estas mismas, adaptando y modificando su manera de trabajar.

Si es cierto que se han presentado varios inconvenientes tanto para empresas como para trabajadores, la clave reside en saber gestionar y adaptar los recursos humanos y materiales de la mejor manera posible.

Es decir, saber encontrar un equilibrio entre el teletrabajo y la flexibilidad laboral.

En el futuro consideramos que se debería de enfocar más la atención sobre las organizaciones, de qué manera no solo económica afecta a las empresas el teletrabajo y qué soluciones podrían darse para cubrir las necesidades que se diesen, qué otras alternativas pueden existir al teletrabajo, modelos que lo sustituyan y que no afecten de manera tan drástica al trabajador.

7. BIBLIOGRAFÍA

Belzunegui-Eraso, Ángel y Erro-Garcés, Amaya.(2020) *“Teletrabajo en el contexto de la crisis del COVID 19”*. Laboratorio de Investigación Social y Empresarial, Universidad

Camacho, María.(2021) Estudio sobre *“la implantación del teletrabajo en España”*. Gráfico 2, *¿Cómo mides la productividad de los empleados en el teletrabajo?*

Gráfico 3, *¿Qué crees que es lo peor del teletrabajo?*

Carreño, Rubén.(2020) *“Impacto del teletrabajo”* encuesta DCH-CBRE.Organización Nacional de Directivos de Capital Humano. Datos estadísticos más relevantes (págs. 3-7) Evolución hacia un nuevo entorno, definición del entorno corporativo. (pg. 9)

Farrer, Laurel y Rodriguez, Ignacio.(2020) Impacto económico del teletrabajo. Publicado en *“Innovación y Tecnología, Recursos Humanos.”*

García Miguélez, María Purificación.(2021) *“El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus”*. Editorial Aranzadi. *Introducción: oportunidad y pertinencia de la investigación sobre el teletrabajo*

Infotechnology.(2020) fragmento sacado de su investigación de: *“Ley del Teletrabajo y su impacto económico”*.

Mañas Miguel Ángel, Muñoz Estefanía y Pecino Vicente.(2012) *“Realidad organizacional y teletrabajo, conclusiones sobre el efecto del teletrabajo”*. *Revista Internacional de teletrabajo y Ciencias Sociales*.

Paoli, Gabriela.(2020). *“Salud mental, el verdadero reto del teletrabajo. Efectos psicológicos del teletrabajo”*.

Prevención Integral.(2021) fragmento sacado del libro *“¿Cómo afecta el teletrabajo a las relaciones sociales? El impacto del teletrabajo en las personas.”* Gráfico 2, *El teletrabajo a nivel individual ha originado...*

Pérez Llanes, Sergio.(2020) SAGE. *“Teletrabajo, pros y contras para la economía. Efectos económicos del teletrabajo”*.

Rodríguez, Luís.(2020) Business Insiders. *“Cuatro consecuencias psicológicas a largo plazo que genera el teletrabajo.”*

Téllez Julio. Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM). *“Teletrabajo”*. Punto III (pg. 730) Generalidades, Punto V (pg. 731) Requisitos, Punto XII (págs. 737-738) Problemática Jurídica.

Unicef. (2020) expone algunas consideraciones como tal: Los estragos que la pandemia del COVID 19 ha causado en los niños del mundo. Efectos sociales.

Varela, Adrián Francisco.(2020) Business Insiders. España afronta la tarea pendiente de extender el teletrabajo: “*qué se puede aprender del modelo de Finlandia, líder europea en competitividad digital. Competitividad digital, aspectos económicos del teletrabajo.*”

8. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta sobre teletrabajo

<https://www.camara.es/encuesta-sobre-teletrabajo>

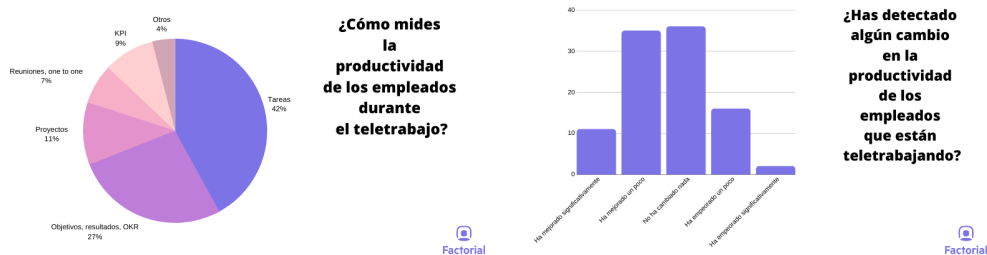
Anexo 2. 25 estadísticas sobre teletrabajo

<https://blog.kenjo.io/es/estadisticas-sobre-teletrabajo>

Anexo 3. Valoración de la experiencia con el teletrabajo durante la pandemia por Covid19

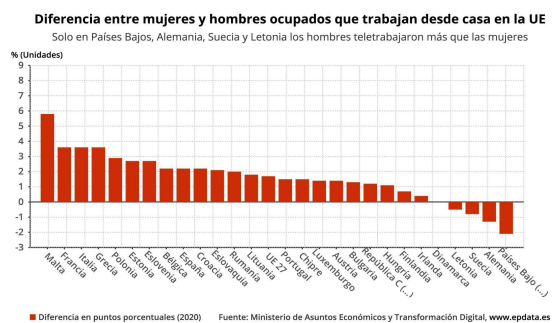
<https://es.statista.com/estadisticas/1116451/covid-19-valoracion-del-teletrabajo-espana/>

Anexo 4. Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España



<https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/#cambios>

Anexo 5. La evolución del teletrabajo en España en gráficos.



<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Anexo 6. Artículos de prensa trabajados.

1. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/rutina-funcionarias-doble-horas-teletrabajo-poder-cuidar/2823673/>
2. <https://www.lavanguardia.com/cultura/20201215/6121917/asocian-teletrabajo-sentir-soledad-ansiedad-estres-aislamiento.htm>
3. <https://elpais.com/economia/2020-12-14/el-apagon-de-google-pone-el-foco-sobre-los-riesgos-de-la-era-del-teletrabajo.html>
4. <https://www.larazon.es/podcast/20201216/l5cw4teqybajlp765xjcebf46q.html>
5. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/05/companias/1612543843_991789.html
6. <https://www.laopinioncoruna.es/coruna/2021/02/07/teletrabajo-excusa-volver-casa-34189312.html>
7. <https://www.menorca.info/balears/noticias/2021/02/07/707991/teletrabajo-consolida-baleares-casi-empresas-aplica-preve-mantenerlo.html>

8. <https://www.elmundo.es/f5/2021/02/06/601ec4e421efa0af238b458e.html>
9. <https://www.computerworld.es/tendencias/crece-el-uso-de-la-ia-para-controlar-el-teletrabajo>
10. https://www.huffingtonpost.es/entry/puede-el-teletrabajo-destruir-tu-ciudad_es_601c1e03c5b67cdd1a762414
11. <https://www.20minutos.es/tecnologia/aplicaciones/horizon-workrooms-la-nueva-idea-de-facebook-para-teletrabajar-desde-la-realidad-virtual-4797177/>
12. <https://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/11267986/06/21/Los-cortes-de-luz-o-de-Internet-en-casa-no-computan-como-jornada-laboral-en-el-teletrabajo.html>
13. <https://www.20minutos.es/noticia/4794562/0/teletrabajo-y-presencialidad-riesgos-de-salud-en-entornos-de-trabajo-hibridos/?autoref=true>
14. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/economia/1628529544_605793.html
15. <https://www.20minutos.es/noticia/4791170/0/industria-impulsa-la-ciberseguridad-y-el-teletrabajo-con-ayudas-por-400-000-euros-a-67-pymes-y-autonomos/?autoref=true>
16. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11364711/08/21/Casi-dos-anos-de-teletrabajo-Apple-pospone-hasta-enero-la-vuelta-a-las-oficinas-de-sus-trabajadores-.html>
17. <https://www.diariodeleon.es/articulo/leon/diputacion-rastrea-caos-teletrabajo-detecta-incumplimientos-decenas-funcionarios/202108200333442139600.html>
18. <https://www.cartv.es/aragonnoticias/noticias/el-teletrabajo-se-triplica-en-aragon-y-asienta-entre-empresas-y-trabajadores-4407>
19. <https://www.sandiegouniontribune.com/en-espanol/noticias/story/2021-09-08/teletrabajo-facil-imponerlo-difícil-suspenderlo>

20. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11331419/07/21/Los-5-mayores-problemas-que-ven-los-espanoles-en-el-teletrabajo.html>
21. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11354975/08/21/Estas-son-las-peores-opiniones-de-los-negacionistas-del-teletrabajo-escasa-productividad-poco-control.html>
22. <https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11207487/05/21/Teletrabajo-hoy-trabajo-manana.html>
23. <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-31/que-reclaman-los-profesionales-tras-un-ano-de-teletrabajo.html>
24. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11249624/06/21/Jefes-vs-empleados-por-el-teletrabajo-solo-un-10-de-los-trabajadores-quiere-volver-a-las-oficinas-frente-al-83-de-directivos.html>
25. https://www.abc.es/economia/abci-ley-del-teletrabajo-cuales-son-mis-derechos-nsv-202108311301_noticia.html
26. <https://www.hola.com/estar-bien/20210820194817/10-consejos-para-mejorar-el-teletrabajo/>
27. <https://www.xataka.com/pro/estas-profesiones-tecnologicas-que-trabajadores-remotos-buscan-desarrollo-software-teletrabajo-llego-para-quedarse>
28. <https://www.phmk.es/economia/un-estudio-asegura-que-los-espanoles-prefieren-alternar-el-teletrabajo-y-la-oficina-ante-la-situacion-de-pandemia-actual>
29. <https://www.elperiodicodearagon.com/aragon/2021/08/23/detectives-privados-vigilantes-teletrabajo-56448425.html>
30. https://www.diariodesevilla.es/wappissima/actualidad/escritorio-Ikea-barato-teletrabajo-oficina-salon_0_1606939550.html
31. <https://www.idealista.com/news/inmobiliario/oficinas/2021/09/02/792114-esta-cabina-prefabricada-con-una-impresora-3d-hace-del-teletrabajo-una-experiencia>

32. http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/148379/Casi-el-70-de-los-espanoles-resalta-que-el-teletrabajo-ha-entorpecido-la-conciliacion-laboral-familiar-y-personal?target=_self
33. <https://www.ejeprime.com/oficinas/dudas-sobre-el-teletrabajo-el-88-de-los-directivos-piensa-que-la-productividad-es-menor.html>
34. <https://www.publico.es/psicologia-y-mente/teletrabajo-riesgos-y-oportunidades/>
35. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11351155/08/21/Estas-son-las-tareas-que-mas-tiempo-quitan-en-el-teletrabajo-peleas-con-software-videollamadas.html>
36. <https://www.eleconomista.es/inmobiliaria/noticias/11295512/06/21/La-demanda-de-oficinas-se-reducira-un-7-hasta-2024-por-el-teletrabajo.html>
37. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-veintisiete-pueblos-siete-ccaa-forman-red-nacional-pueblos-acogedores-teletrabajo-20210625143304.html>
38. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11287981/06/21/Los-consejos-sobre-teletrabajo-de-la-mujer-que-lo-predijo-hace-20-anos.html>
39. <https://elpais.com/tecnologia/2021-07-31/la-pandemia-y-el-teletrabajo-desatan-la-fiebre-por-los-ordenadores.html>
40. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11171568/04/21/El-futuro-del-teletrabajo-pasa-por-conciliar-flexibilidad-y-productividad.html>
41. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11224253/05/21/6-mitos-del-teletrabajo-desmentidos-menor-productividad-todo-el-mundo-puede.html>
42. <https://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/11200232/05/21/La-cara-B-del-teletrabajo-hasta-3-videollamadas-al-dia-y-muchas-veces-inutiles.html>
43. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11210698/05/21/Los-8-perfiles-de-teletrabajadores-descubiertos-segun-un-software-que-mide-la-productividad.html>

44. <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/210825/estres-laboral-consecuencias-teletabajo-salud>
45. https://cadenaser.com/programa/2021/09/09/hoy_por_hoy/1631177505_590540.html
46. https://cadenaser.com/programa/2021/08/31/hora_25/1630400258_839156.html
47. https://cadenaser.com/emisora/2021/08/04/ser_madrid_sur/1628073008_696989.html
48. https://www.abc.es/tecnologia/consultorio/abci-clics-y-ordenador-empresa-como-evitar-hacke-en-trabajo-hibrido-202109091719_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
49. https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-sindrome-boreout-o-peligros-aburrirse-trabajo-202108280100_noticia.html
50. https://cadenaser.com/programa/2021/07/22/hora_25/1626968402_252834.html
51. https://cadenaser.com/emisora/2021/07/14/radio_bilbao/1626256018_842040.html
52. https://cadenaser.com/ser/2021/07/12/sociedad/1626077206_821829.html
53. https://cadenaser.com/emisora/2021/07/10/ser_cuenca/1625908517_822864.html
54. https://cadenaser.com/emisora/2021/06/02/radio_valencia/1622652704_402797.html
55. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11394109/09/21/El-teletrabajo-se-desploma-en-Espana-cae-a-la-mitad-un-ano-despues-del-confinamiento.html>
56. https://www.elconfidencial.com/juridico/2021-09-27/negociar-acuerdo-teletrabajo-guia-practica-empresas_3295723/
57. <https://www.europapress.es/portaltic/empresas/noticia-era-teletrabajo-smart-working-fuerzan-empresas-nueva-gestion-recursos-humanos-20210929131004.html>

58. <https://www.lavanguardia.com/economia/20211002/7747278/paris-teletrabajo-pandemia-crisis-ciudades.html>
59. <https://www.elmundo.es/viajes/espana/2021/05/24/60a4e8c6fdddfdd4388b45de.html>
60. <https://www.rtve.es/noticias/20210905/retos-teletrabajo-vuelta-oficina/2168500.shtml>
61. <https://www.larazon.es/economia/20210915/pzcfh5kw7vhqzhhrwfi6np6hki.html>
62. <https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11390938/09/21/Teletrabajadores-en-busca-de-vivienda-la-mayoria-quieren-cambiar-de-casa.html>
63. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11379811/09/21/El-teletrabajo-cae-a-la-mitad-en-un-ano-pero-aun-triplica-la-tasa-prepandemia.html>
64. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11377575/09/21/Cuidado-con-Zoom-el-25-de-los-jefes-ha-despedido-a-un-empleado-por-un-desliz.html>
65. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11377103/09/21/Estas-son-las-personas-a-las-que-mas-afecta-la-fatiga-digital-en-el-teletrabajo.html>
66. <https://informalia.eleconomista.es/informalia/estilo-de-vida/noticias/11373881/08/21/Decalogo-de-las-cuestiones-que-deben-tener-en-cuenta-los-responsables-de-las-plantillas-que-teletrabajan.html>
67. <https://www.20minutos.es/noticia/4840585/0/la-deslocalizacion-laboral-continua-1-de-cada-4-teletrabajadores-cambiara-de-lugar-de-residencia-el-proximo-ano/>
68. <https://www.elperiodico.com/es/activos/20210917/trabajo-distancia-oportunidad-atraer-talento-12087693>
69. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210915/mitad-trabajadores-reconoce-ano-medio-12079718>
70. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210825/economia-audiencia-nacional-fija-tiempo-desplazarse-teletrabaja-debe-recuperarse-12014974>

71. <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/09/29/el-teletrabajo-cae-un-31-2-con-la-vacuacion-y-relajacion-de-restricciones-teletrabajo-aragon-1522720.html>
72. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210821/ofertas-empleo-teletrabajo-aumentan-perfiles-demanda-12004173>
73. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210609/hombres-piden-reducciones-jornada-irrupcion-11807479>
74. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-tecnologias-y-trabajos-del-futuro-la-urgencia-de-acortar-la-brecha-digital-para>
75. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-02-22/trabajo-semipresencial-desigualdad-tr-epas_2959528/
76. <https://elpais.com/economia/2021-04-25/la-onda-expansiva-del-teletrabajo-zarandea-la-economia.html>
77. <https://www.lavanguardia.com/vida/20210629/7565095/bruselas-alerta-aumento-problemas-mentales-derivados-teletrabajo.html>
78. <https://www.xataka.com/pro/cuando-trabajo-hibrido-acaba-discriminando-a-teletrabajadores-varios-estudios-senalan-que-personal-oficina-se-relaciona-mejor-asciende>
79. <https://www.elcorreo.com/vivir/teletrabajo-desventajas-20210608182512-ntrc.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
80. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>
81. <https://www.cuadernosmanchegos.com/madrid/empleo/las-consecuencias-psicologicas-que-ha-dejado-la-pandemia-frente-al-empleo-cuales-son-y-como-inciden-en-el-ambito-laboral-27467.html>

82. <https://www.telva.com/bienestar/psicologia/2021/09/06/6135cc6e02136ea7a38b4636.html>
83. <https://www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
84. <https://www.20minutos.es/noticia/4638223/0/necesidad-de-estar-disponibles-conectados-fatiga-mental-whatsapp/?autoref=true>
85. <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20210617/7527917/teletrabajo-mejor-opcion.html>
86. https://elpais.com/economia/2021/04/13/actualidad/1618348161_545921.htm
87. https://www.diariodesevilla.es/salud/investigacion-tecnologia/gestos-aumentaran-bienestar-teletrabajo_0_1611739709.html
88. <https://www.20minutos.es/noticia/4845936/0/teletrabajo-ertes-y-miedo-merman-el-uso-del-metro-pero-ya-llega-al-75-de-ocupacion-respecto-a-antes-del-covid/>
89. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/compensacion/148804/Transformacion-de-los-beneficios-laborales-clave-para-adaptarse-y-retener-el-mejor-talento->
90. <https://www.publico.es/economia/alquileres-teletrabajo-sacude-mercado-inmobiliario-empresas-autonomas-cierran-miles-locales.html>
91. <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201209/6108068/teletrabajo-cuanto-ahorra-empresa.html>
92. <https://es.euronews.com/next/2021/10/04/que-paises-de-europa-estudian-convertir-el-teletrabajo-en-un-derecho-legal-despues-de-la-c>
93. https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/que-dice-ley-teletrabajo-posibilidad-negarse-volver-oficina_20210914614170c19b465a0001b21fc1.html
94. <https://www.ejeprime.com/oficinas/tras-el-teletrabajo-la-desbandada-la-nueva-amenaza-de-las-oficinas.html>

95. <https://www.20minutos.es/noticia/4618645/0/un-ano-despues-que-tipo-de-teletrabajador-eres/>
96. https://www.niusdiario.es/economia/empleo/teletrabajo-mujeres-covid-brecha-genero-empelo-conciliacion-familiar-hombres-fmi-movilidad-confinamiento_18_3027420252.html
97. <https://www.businessinsider.es/teletrabajo-deteriorando-salud-trabajadores-856849>
98. <https://www.heraldo.es/branded/las-pymes-ganan-en-competitividad-con-el-teletrabajo/>
99. <https://elpais.com/economia/2021-03-03/por-que-las-reuniones-con-zoom-cansan-mas-que-las-presenciales.html>
100. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20210107/bce-avisa-pandemia-tendra-efectos-11439593>