



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

EL TELETRABAJO EN LA ERA POST- COVID

Tutora: Verónica Fernández Trapa Díaz Obregón

Madrid

Abril 2021

RESUMEN

El presente trabajo de investigación realiza un análisis del teletrabajo, el gran protagonista en el ámbito laboral, desde que la mayor emergencia sanitaria global de las últimas décadas propiciase la declaración del Estado de Alarma el pasado catorce de marzo.

Analizaremos su regulación previa, el nivel de implantación en España en comparación con otros países, y la flexibilidad laboral existente con la realización del trabajo de manera presencial.

A continuación, nos centraremos en cómo las empresas han debido adaptarse a esta nueva forma de trabajo para poder sobrevivir, cuál a sido su regulación en la ley, y cómo se ha visto afectada la productividad. Además, daremos gran importancia a la conciliación y satisfacción laboral, estudiando la incidencia del teletrabajo sobre ellos.

Para finalizar, y amparándonos en la posible permanencia indefinida de este trabajo en remoto, ahondaremos sobre las implicaciones económicas para las partes afectadas, los mitos y realidades, así como los retos y oportunidades que supone, y las amenazas que del teletrabajo pueden surgir en el caso de que no se lleve a cabo de forma coordinada.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, remoto, tecnología, covid-19.

ABSTRACT

This research work carries out an analysis of telework, the great protagonist in the workplace, since the greatest global health emergency in recent decades led to the declaration of the State of Alarm on March 14.

We will analyze its previous regulation, the level of implementation in Spain compared to other countries, and the existing labor flexibility with the realization of the work in person.

Next, we will focus on how companies have had to adapt to this new way of working to survive, what has been its regulation in the law, and how productivity has been affected. In addition, we will give great importance to conciliation and job satisfaction, studying the incidence of teleworking on them.

Finally, and based on the possible indefinite permanence of this remote work, we will delve into the economic implications for the affected parties, the myths and realities, as well as the challenges and opportunities that it entails, and the threats that teleworking may arise in the in case it is not carried out in a coordinated manner.

KEYWORDS

Telework, remote, technology, covid-19.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PRE COVID.....	3
2.1. MARCO LEGAL	3
2.2. TRABAJO EN REMOTO	6
2.2.1. IMPLANTACIÓN EN OTROS PAÍSES	6
2.2.2. IMPLANTACIÓN EN ESPAÑA.....	9
3. DURANTE EL COVID.....	14
3.1. REGULACIÓN	15
3.2. VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	17
3.3. CONTROL Y SUPERVISIÓN	19
3.4. CONCILIACIÓN.....	21
3.5. SATISFACCIÓN.....	24
4. ERA POST COVID.....	25
4.1. IMPLICACIONES REGULATORIAS.....	26
4.2. IMPLICACIONES ECONÓMICAS.....	28
4.3. MITOS Y REALIDADES	30
4.4. RETOS Y OPORTUNIDADES	33
4.5. PRODUCTIVIDAD.....	34
4.6. AMENZAS	36
5. CONCLUSIONES.....	37
6. BIBLIOGRAFIA.....	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	8
GRÁFICO 2	9
GRÁFICO 3	10
GRÁFICO 4	11
GRÁFICO 5	13
GRÁFICO 6	14
GRÁFICO 7	15
GRÁFICO 8	19
GRÁFICO 9	35
GRÁFICO 10	38
GRÁFICO 11	39
GRÁFICO 12	41

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo, como producto de la digitalización, fruto de la Revolución Tecnológica, constituye una nueva forma de relación laboral consistente en que el trabajador, sin necesidad de acudir al centro de trabajo, puede desarrollar su actividad profesional desde su hogar. ¹

A finales del siglo XX, la preocupación e incluso el miedo sobre la incapacidad de manejar y poder vivir en armonía con la tecnología, dieron lugar al término “tecnofobia”, que posteriormente pasó de considerarse un miedo a las nuevas tecnologías, a una preocupación de cómo entenderlas e incorporarlas a la vida cotidiana.

Hoy, y si bien todavía es largo el camino que nos queda por recorrer, la tecnología está posicionándose como alentadora de nuevas formas de organizar el trabajo, creando nuevas e innovadoras formas de llevarlo a cabo, que vienen desarrollándose al amparo de este fenómeno digital.

En cuanto al teletrabajo, existen dos factores fundamentales que han provocado, y permitido esta profunda transformación en la manera de realizarlo. Estos son, por un lado, las nuevas tecnologías de la sociedad de la información y comunicación, y por otro, los cambios que se han llevado a cabo en las organizaciones en la manera de trabajar. Hoy en día, la flexibilización de las estructuras organizativas ha permitido que las empresas puedan localizarse en el punto más remoto del planeta, y que cualquier persona, a través de conexión a internet, pueda asistir a una reunión en cualquier lugar del mundo.

El catorce de marzo de 2020 marcó un antes y un después en la forma de trabajar. La declaración del Estado de Alarma en todo el territorio español impulsa un cambio que no solo venía pidiendo la economía, sino que lo exigía la emergencia sanitaria del momento, y se hacía posible gracias a la tecnología.

Hablamos de teletrabajo y no de trabajo a distancia, pues existen una serie de diferencias entre ambos que deben ser matizadas. Tanto el artículo 13 del Real Decreto

¹ Durante Calvo, M. (2002). *El teletrabajo* (Trabajo final de graduación para optar por el grado de máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Universidad Estatal a Distancia.

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), como el artículo segundo del Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, han establecido una línea divisoria entre ambos conceptos.

En primer lugar, un trabajador a distancia tiene la opción de elegir libremente el lugar desde el que ejecutar su actividad laboral, pudiendo esta desarrollarse tanto desde casa como desde cualquier otro lugar, sin necesidad de estar sometido a ningún tipo de vigilancia, y únicamente midiendo su desempeño en base a los objetivos cumplidos. Por otro lado, las personas teletrabajadoras deben desempeñar su actividad desde su domicilio o un espacio designado por el propio empresario. Éste suele supervisar la labor a través de la utilización de un software de vigilancia empresarial.

Además, ambas formas de trabajo se diferencian en su posibilidad de combinarse con la presencialidad. Mientras en el trabajo a distancia ésta no se contempla debido a su carácter regular, siendo ejecutado en su totalidad fuera de la oficina, el teletrabajo se caracteriza por la posibilidad de combinación de ambas formas.

En cuanto a la metodología, comenzaremos describiendo en qué punto se encontraba el teletrabajo desde sus inicios, su regulación en el ordenamiento jurídico, y una comparativa con respecto al resto de países. A continuación, tratamos su llegada por imposición sanitaria, y cómo esta nueva forma de trabajar ha afectado a factores clave tales como la productividad, la satisfacción y la conciliación laboral, haciendo hincapié en las nuevas normas jurídicas que han permitido su desarrollo e implantación.

Como sabemos, pues a menudo se nos recuerda a través de los medios, el Covid- 19 ha llegado a nuestra vida, y aunque puede que no para siempre, ha traído nuevas formas de relacionarnos, que permanecerán indefinidamente. Una de ellas es el teletrabajo, el gran protagonista aquí, y por tanto debemos dedicar un apartado a estudiar qué pasará en el futuro, cómo afectará a la productividad, y qué ventajas, así como amenazas aportará a nuestra sociedad.

2. PRE COVID

Si bien parece que el trabajo en remoto es una de las imposiciones que nos ha traído la crisis de la Covid19, no se trata de un concepto nuevo. Esta idea nace en 1973 destinada a frenar el tráfico y los problemas de consumo de energía, con el fin de buscar una solución a la crisis del petróleo de la época. No obstante, la falta de recursos y de la tecnología necesaria impidió que se obtuviese el éxito esperado.

2.1. MARCO LEGAL

La principal ley que rige las relaciones laborales de nuestro país es el ET. Este se encuentra en la cumbre jerárquica de preferencia. Además, los convenios colectivos son fuentes específicas del derecho del trabajo constituyendo acuerdos escritos negociados libremente entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, que regulan las condiciones de trabajo en las empresas. A pesar de no disponer de rango de ley, estos convenios obligan a los empresarios y trabajadores como si lo fueran.

También el contrato forma parte del marco legal del trabajo. Es mediante éste que se formaliza la relación laboral, siendo ilegal trabajar sin el respaldo de un contrato de trabajo. Se trata de un acuerdo entre el trabajador y el empresario en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

Además, como en muchas otras situaciones, los usos y costumbres locales, y, sobre todo, profesionales, así como la jurisprudencia, son de gran importancia en la regulación de la relación laboral.

La regulación en relación con el trabajo a distancia la encontramos en el artículo 13 ET ². Este establece que: “Los trabajadores a distancia tendrán los

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

mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa”.

A esto se suma la puesta en marcha del Plan Concilia ³, impulsado en el año 2006 por el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. Lo que se pretende, a través de la entrada en vigor de este nuevo plan, es permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país. Algunas de las medidas pasaban por ampliaciones de permisos de maternidad, o flexibilización del horario laboral. A esto se suma la novedad de facilitar la conciliación mediante el teletrabajo. A través de esta novedad laboral se persigue no el trabajar menos, sino mejor, facilitando el desarrollo de una vida personal y familiar más plena.

En el año 2012 el Partido Popular decide complementar el Plan Concilia con la aprobación del Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo artículo 6 regula el trabajo a distancia.⁴

³ Este plan es aprobado por la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

⁴ El artículo 6 de la presente ley, modifica el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo: «Artículo 13. Trabajo a distancia. 1. *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”*

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

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

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

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

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

En él se establece que los trabajadores a distancia deberán gozar de los mismos derechos que aquellos que ejerzan su profesión de manera presencial, sin verse, por llevar a cabo la prestación de la actividad laboral de forma remota, perjudicados por una reducción tanto de jornada como de salario. No obstante, son muchos los puntos problemáticos que no encuentran respuesta en este Real Decreto, como quién deberá hacer frente al incremento del coste de la luz o de internet durante el teletrabajo, cómo gestionar las horas extra, o quién deberá costear los materiales informáticos necesarios para desarrollar la actividad profesional.

El Acuerdo Marco establece la voluntariedad de las partes para acordar la prestación laboral de forma telemática, además de permitir la negativa del empleado a teletrabajar sin que esto pueda constituir en ningún caso un motivo de extinción laboral o modificación de las condiciones de trabajo.

En este sentido, encontramos las declaraciones del Tribunal Supremo ⁵ señalando la imposibilidad de imponer el teletrabajo. Además, se establece que tampoco podrá llevarse a cabo esta imposición mediante la consideración de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, pues este método excede las materias objeto de modificación. Por tanto, la conclusión de la Sentencia lleva a prohibir la imposición al trabajador de la aplicación del teletrabajo.

En 2019, exactamente un año antes de que el Coronavirus alterase las vidas de la sociedad española, se aprueba el Real Decreto- Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Ésta, poniéndose del lado del trabajador, persigue la flexibilidad laboral, y en su capítulo III establece una serie de medidas de lucha contra el abuso del trabajador durante la jornada laboral mediante el registro de la misma.

⁵ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2005

2.2. TRABAJO EN REMOTO

La Real Academia Española de la Lengua (en adelante, RAE) nos da una definición de flexibilidad laboral como aquella susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. Nos permite, por tanto, adaptar el modelo de contratación laboral a las necesidades reales del momento y de la persona. Se busca, a través de este nuevo concepto, nuevas formas de conciliación, mediante fórmulas que pretenden obtener una mejor calidad de vida para las personas y un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Este concepto de flexibilización está muy unido al salario emocional que ha venido cobrando importancia en los últimos años. Este se refiere a aquella retribución que un trabajador puede percibir de la empresa a la que presta servicios, pero que carece de carácter económico. El salario emocional permite mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de los empleados. Dentro de este concepto podemos encontrar el teletrabajo como iniciativa para mejorar la conciliación laboral y personal.

Así, Citrix⁶ llevaba a cabo una encuesta a distintos trabajadores de nuestro país, resultando que la gran parte consideraban de vital importancia disponer de una mayor flexibilidad o facilidad para teletrabajar. Esta percepción positiva sobre el teletrabajo lleva incluso a creer que serían más productivos si estuvieran implantadas estas políticas en su empresa, y así lo ha establecido el 83% de los encuestados.

2.2.1. IMPLANTACIÓN EN OTROS PAÍSES

Como puede esperarse, en la década de los noventa Estados Unidos era el país que se posicionaba a la cabeza del desarrollo tecnológico. Es en esta época

⁶ Citrix es una aplicación de software que ofrece múltiples soluciones referentes a la virtualización de servidores, escritorios y aplicaciones. Es considerada una de las más rápidas y robustas de la industria. Esta aplicación fomenta el dar espacio a los trabajadores para experimentar e innovar, y así poder obtener lo mejor de ellos

cuando se desarrolla en San Francisco todo un marco legal que permite a las empresas, cuyo personal trabajando remotamente supere el 25%, favorecerse con exenciones fiscales. A esto se suma el lanzamiento de un programa titulado «*Interagency Telecommuting Pilot Project*» por el gobierno norteamericano en el año 1992, de cara a comenzar estas prácticas.⁷

En el año 2002, en Estados Unidos había más de doce millones de trabajadores desarrollando su profesión de forma telemática. Esta cifra se ve complementada con la publicación de el *European Telework Status Report*, que fija una cifra del 22,9% de trabajadores en activo, de origen americano, que desempeñaban sus labores a través del teletrabajo en el 2010.

Por otro lado, datos de ese mismo año revelan que en el caso de Gran Bretaña la cifra alcanzaba los ocho millones.

Suecia y Finlandia en Europa, y EEUU, eran entonces los países más avanzados en esta modalidad de empleo, siendo la tendencia europea, tal y como ha indicado la Organización Internacional del Trabajo, de aproximadamente un 35% de los trabajadores.⁸ Por ello, llama la atención la escasa regulación jurídica existente en estos países con respecto al teletrabajo. Esto se debe, en gran parte, al peso de los sindicatos que, junto con las empresas, fijan las condiciones laborales a través de la negociación colectiva.

La situación opuesta la encontramos en Países Bajos, que se posicionaba con la cifra más elevada de teletrabajadores a finales de 2019 debido a una legislación firme y clara que venía posicionándose a favor de este método de trabajo desde el año 2016. Esta permitía eliminar los fichajes y los horarios, centrando la jornada laboral en los objetivos conseguidos, demostrando así la confianza entre empleado y empleador.⁹

⁷ “The history of Telecommuting”, Allied Telecom, 2016, (disponible en: <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>; última consulta el 31/03/2021).

⁸ Baeza Arroyo, A “El teletrabajo y la conciliación familiar”, Conciliación real ya, (disponible en: <https://conciliacionrealya.org/teletrabajo-la-conciliacion-familiar/>; última consulta el 31/03/2021).

⁹ Romero Díaz, I. “Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos”; Wolters Kluwer, 2020, (disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html; última consulta el 31/03/2021).

A continuación, podemos ver dos gráficos en los que se muestra el teletrabajo en Europa de forma relativa. El primero, muestra una escala de aquellos países en los que se desempeñaba esta forma de trabajo con anterioridad a la crisis sanitaria, de mayor a menor, mientras que, en el segundo, además del listado de países, se realiza una comparativa del antes y el después de la llegada del Covid en cada uno de ellos.

Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018

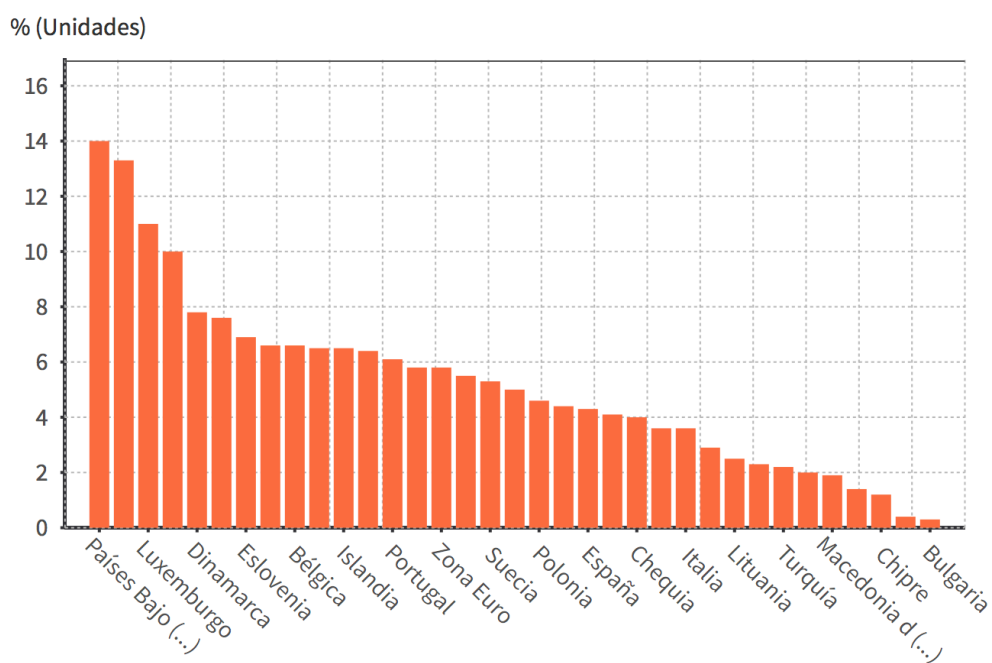


Gráfico 1. Fuente: Eurostat. Año 2018.

Porcentaje de empleados teletrabajando en la UE antes y durante el coronavirus

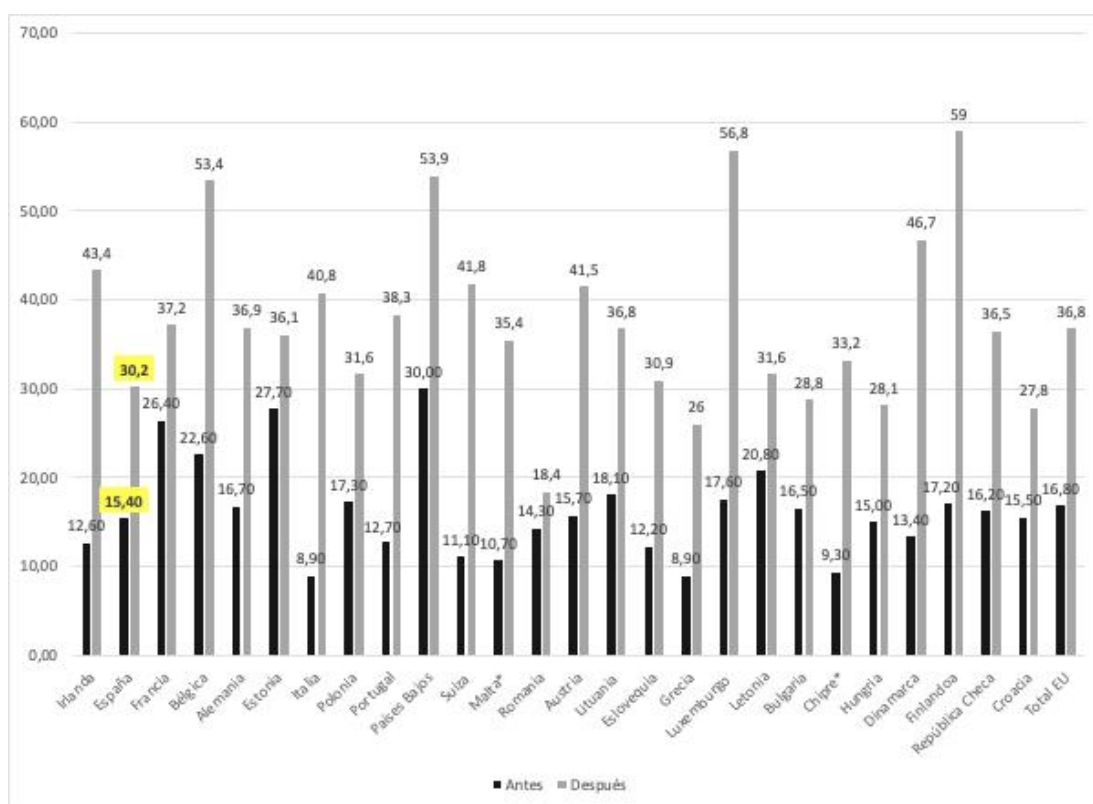


Gráfico 2. Fuente: Elaboración de Universidad de Navarra sobre datos de Eurofound. Año 2020.

2.2.2. IMPLANTACIÓN EN ESPAÑA

Como en muchos otros aspectos, la manera de proceder de España consiste en ir al remolque de las iniciativas europeas. Esperar en la sombra, y secundar sus movimientos está en el orden del día, y en esta materia no ha sido diferente. Así lo explica Jordi Buiras en su libro *El teletrabajo, entre el mito y la realidad*: “Se puede decir que España no ha sabido fomentar y acelerar la sociedad de la información de manera creativa y diferenciada, no ha sido líder, no ha destacado especialmente en su impulso, aunque en realidad tampoco ha perdido el tren de su entorno europeo”.

En el año 2010, sólo el 26% de los españoles realizaba algún tipo de trabajo desde casa, mientras que la media europea ascendía a un 35%.¹⁰

En el gráfico que aquí se plasma, podemos observar la posición de España en relación con el uso del Teletrabajo en comparación con el resto de los países de la Unión Europea en 2007.

Uso del teletrabajo

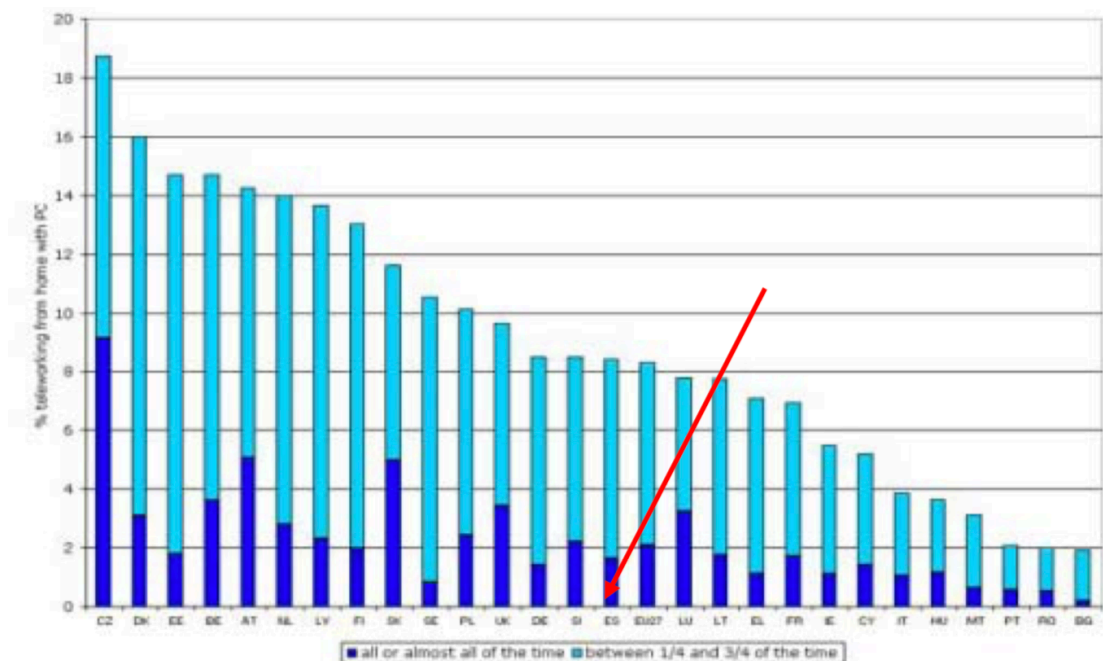


Gráfico 3. Fuente: European Foundation. Año 2007.

Teniendo en cuenta que entre 2010 y 2011 el 96,2% de las empresas españolas contaban con conexión a internet, y el 71,5% de los hogares disponía de un ordenador, se puede observar que estas cifras -que continúan en crecimiento- no están principalmente relacionadas con la situación del teletrabajo en España. De este modo, podemos afirmar que no se trata de un problema de infraestructura en el tejido empresarial, pues las condiciones estructurales en España muestran que no debería existir obstáculos al desarrollo del Teletrabajo.

¹⁰ El libro blanco del teletrabajo en España, “Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto”, 2012, (disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>; última consulta el 31/03/2021).

Además, siguiendo esta misma línea, encontramos la paradoja que establece que España se sitúa como uno de los países más avanzados en cuanto a infraestructuras para soportar las plataformas de teletrabajo, mientras los datos nos indican que se trata de uno de los más retrasados en cuanto a su utilización.¹¹

A continuación, podemos apreciar como el equipamiento en las viviendas ha experimentado un fuerte crecimiento en la primera década del siglo veintiuno.

Evolución del equipamiento TIC en las viviendas. Total Nacional (% de viviendas)

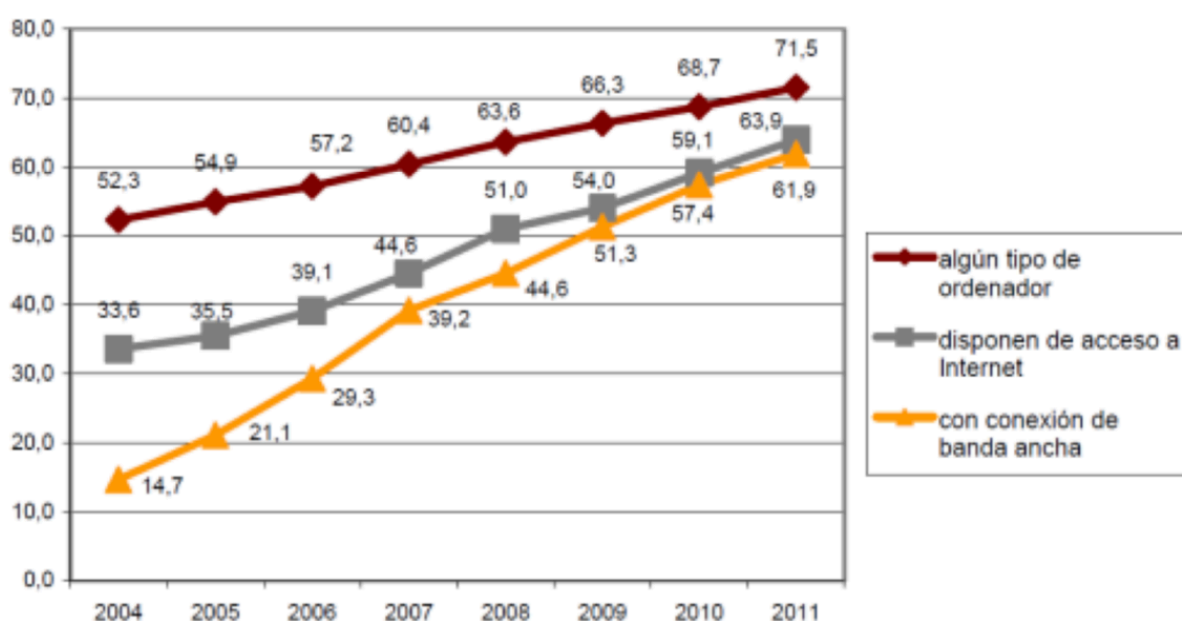


Gráfico 4. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2012.

Esto lleva a pensar que quien realmente frena el desarrollo del teletrabajo no es la falta de recursos, sino un tercer agente que se encuentra reticente al cambio, y podría tratarse de los empresarios. Estos, en muchos casos, ven esta nueva forma de trabajo como riesgo de perder el control y la supervisión de los empleados, además de suponer un proceso de modificación de hábitos que comienza con un elevado poder de adaptación y genera miedos e incertidumbres.

¹¹ “Invertir en teletrabajo aumentará la valoración de la empresa”, Guía Financiación Empresarial, 2020, (disponible en: <https://guiafinem.com/invertir-teletrabajo-aumentara-la-valoracion-la-empresa/>; última consulta el 31/03/2021).

Este pensamiento de descenso de productividad y de falta de compromiso y competitividad en caso de ausentarse del lugar de trabajo deberían sustituirse por una práctica del trabajo por objetivos orientada al resultado.

Para finalizar, es importante destacar que este enorme potencial se ve reflejado en unos datos que se ven duplicados en abril de 2020 con respecto a escasos meses previos. En 2019 en nuestro país, apenas un 15,40% de los empleados practicaban esta forma de trabajo, llegando a superar el 30% en el mes de abril de 2020.¹²

2.3. GRADO DE IMPLANTACIÓN

Si bien hemos tratado algunos de los momentos clave en los que se ha comenzado a desarrollar la regulación del teletrabajo, ésta ha sido escasa, convirtiéndose en la tarea pendiente de nuestro país. La falta de regulación, por un lado, unida a la escasa inversión y formación en informática y tecnología de nuestro país, se han convertido en barreras que han impedido el desarrollo del teletrabajo en el pasado.

Antes de la llegada de la Covid – 19, España se situaba en el número 21 de los 29 estados europeos en materia de trabajo a distancia.¹³ Un estudio de Randstad¹⁴ realizado en 2019 establecía que siete de cada diez trabajadores españoles habían manifestado su deseo de teletrabajar, pero la empresa no se lo permitió.

¹² Datos de Eurofound a partir de una encuesta pública sobre el teletrabajo como consecuencia del Covid-19 a un número total de 86,457 en su mayoría de la UE en abril del 2020.

¹³ “Ni la Covid impulsa el teletrabajo en España: el 30% no puede y el 40% lo elude”, Economía Digital, 2020, (disponible en: https://www.economiadigital.es/politica/ni-la-covid-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-el-30-no-puede-y-el-40-lo-elude_20110495_102.html; última consulta el 31/03/2021).

¹⁴ “Solo el 22,3% de la población ocupada puede teletrabajar en nuestro país”, Análisis Randstad, 2020 (disponible en: https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/03/NdP_Randstad_Teletrabajo-en-España.pdf; última consulta el 31/03/2021).

Porcentaje de teletrabajo según Comunidad Autónoma

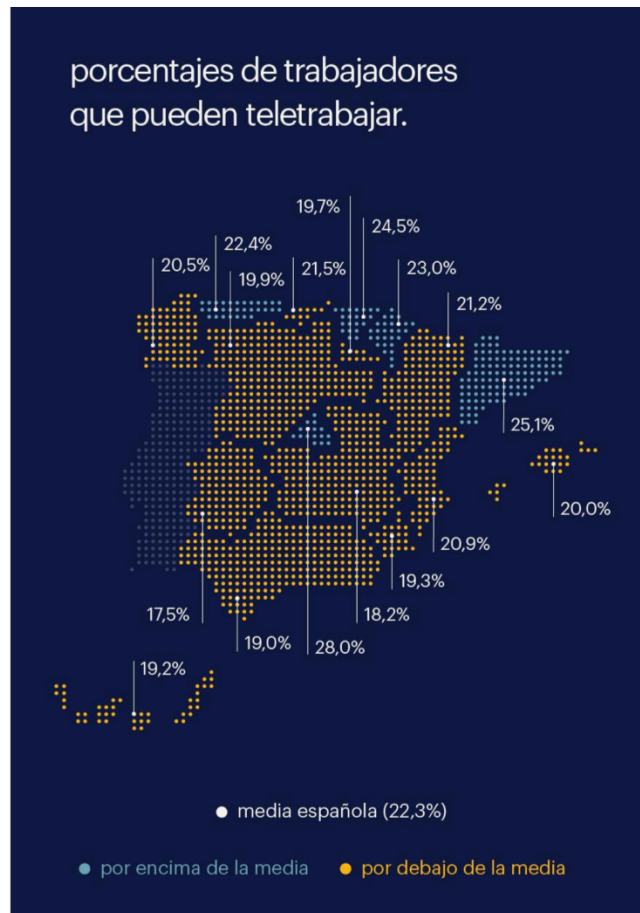


Gráfico 5. Fuente: Randstad e Instituto Nacional de Estadística

Así, la especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pepa Burriel, señalaba, con la llegada del Covid - 19, algunos fallos que se habían cometido en el pasado, subrayando la necesidad de “regular el mundo del trabajo de forma coherente con el siglo XXI”. Añade, además, que esta no surge ahora, sino que deriva de la obsolescencia de nuestras instituciones laborales, siendo los principales retos del mundo del trabajo “la precariedad laboral, la digitalización, y el teletrabajo”.¹⁵

¹⁵ “La Covid-19 evidencia los retos del trabajo en el siglo xxi”, Universitat Abat Oliba CEU, 2020 (disponible en: <https://www.uaoceu.es/trabajo-retos-covid>; última consulta el 01/02/2021).

3. DURANTE EL COVID

Si bien el teletrabajo viene existiendo desde hace tiempo, la llegada del Coronavirus ha acelerado su adopción de forma inesperada, produciéndose un crecimiento exponencial, y evidenciando el largo y necesario camino que nos quedaba por recorrer.

Estado del Teletrabajo en el mundo

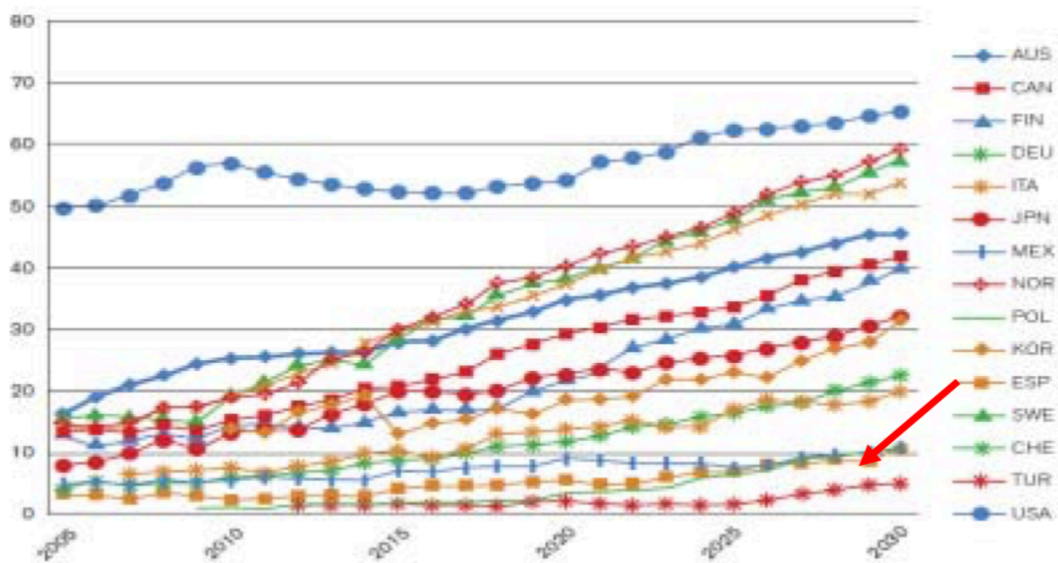


Gráfico 6. Fuente: Haberkem, K. basado en World Value Survey. Año: 2009.

No hay una empresa que no haya notado los efectos de esta pandemia sobre su actividad. Fueron muchas las que tuvieron que detener su actividad económica, tanto parcial como totalmente. Otras, vieron la necesidad de adaptación reflejada en la digitalización en forma de teletrabajo. Las que menos, multiplicaron su carga de trabajo, por tratarse de actividades esenciales, o bien por encontrarse en primera línea de batalla.

Es evidente que la pandemia ha transformado la percepción del teletrabajo, llegando incluso a ser aprobada su regulación en el Congreso, y pasando a ser impuesto durante tres largos meses en los que prácticamente no existía otra forma de desarrollar la actividad laboral.

La digitalización llegó de golpe, sin avisar, mostrando la capacidad de adaptación y reinención de muchas compañías, cuyo fin era responder de forma efectiva a las necesidades de sus clientes, así como garantizar el empleo y continuidad de la empresa.

Implantación del teletrabajo en España

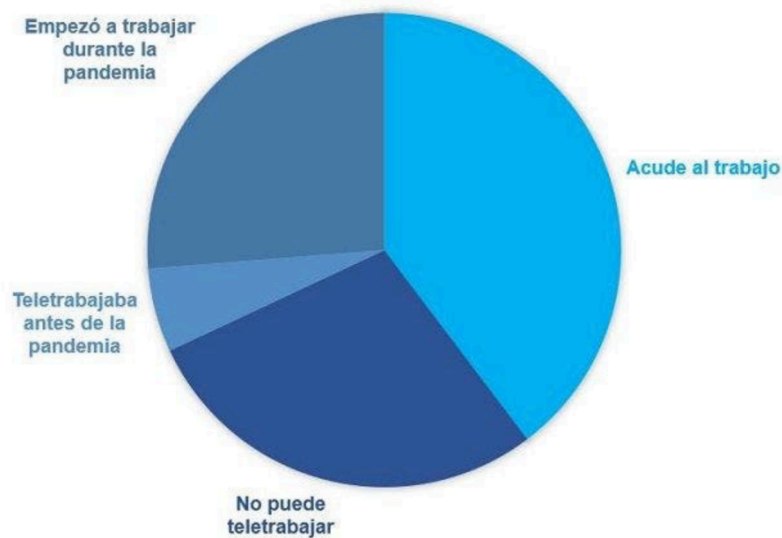


Gráfico 7. Fuente: Encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) realizada entre el 23 y el 26 de noviembre de 2020

3.1. REGULACIÓN

El pasado 14 de marzo de 2020, el Gobierno aprobó el Real Decreto¹⁶ por el que se declaraba el Estado de Alarma en todo el territorio español para afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19. El país entero se paró.

Los vacíos legales en cuanto a teletrabajo que encontrábamos antes de la llegada de la pandemia, cuando el porcentaje de profesionales que trabajaban

¹⁶ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

desde casa era muy escaso, sacudieron nuestro sistema legal en el momento en el que teletrabajar se convirtió en una obligación. En el mes de marzo, cuando el mundo parecía pararse, las empresas debían continuar, los empleados tenían que seguir trabajando, pero esta vez, desde casa. Si bien en teoría los trabajadores a distancia contaban con los mismos derechos que los que realizan su actividad profesional de manera presencial, la práctica es muy distinta, y la legislación vigente redactada de forma genérica, no recogía la realidad laboral vivida por empresas y trabajadores durante los meses de pandemia.

El hecho de tratarse de una situación sin precedentes dificultó el desarrollo del trabajo, pues no existía legislación vigente en la que ampararse ante la nueva normalidad. De este modo, fueron numerosas las medidas improvisadas sobre la marcha, incluso muchas comunicadas de un día para otro. En el momento en que la incertidumbre atenuó, y la crisis sanitaria dio una pequeña tregua, pudo aprobarse el Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹⁷.

Algunas de las novedades introducidas pasan por regular la evaluación de riesgos en este nuevo lugar de trabajo, estableciendo que únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios. Otro punto a tener en cuenta es la prohibición a la empresa de exigir el uso de aquellos dispositivos propiedad de la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. Sin embargo, los trabajadores sí pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de las empresas, y así viene regulado en el artículo 17.¹⁸ Además, se dota al trabajador a distancia de los

¹⁷ Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

¹⁸ Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos. 1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente 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.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los

mismos derechos y en las mismas condiciones que a los trabajadores que desarrollen su profesión de forma presencial.

Esta ley, como una de las claves en cuanto a regularización del teletrabajo, obliga a los empresarios, desde su entrada en vigor el día 13 de octubre, a dotar de los medios necesarios a los empleados, dejando a libre negociación entre las partes, si el empleador debe compensar por los gastos incurridos. Esta, además, establece un período de gracia de tres meses para llevar a cabo la adaptación a la nueva legislación.¹⁹

De esta forma, Clara Marín, socia del departamento laboral de DA Lawyers, aclara que mientras nos encontremos inmersos en esta crisis sanitaria, no es necesario regular la situación. No obstante, aquellas empresas que decidan continuar haciendo uso del teletrabajo una vez que esta situación finalice, y este abarque al menos el 30% de la jornada laboral, deberán modificar los contratos de sus trabajadores adaptándolos a las nuevas condiciones.

3.2. VENTAJAS E INCONVENIENTES

Se tiende a creer que el ausentarse del puesto de trabajo, y continuar con la actividad profesional desde casa o cualquier otro lugar, tendrá un impacto negativo en la productividad de la empresa, y así lo creían muchos directivos cuando este modo de trabajo fue impuesto para todos.²⁰

derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

¹⁹ F. Quintero, L. “Termina el plazo para actualizar los contratos de teletrabajo: ¿están obligadas todas las empresas?”, Libre Mercado, 2021 (disponible en <https://www.libremercado.com/2021-01-24/termina-el-plazo-para-que-las-empresas-actualicen-los-contratos-de-teletrabajo-6701768/>; última consulta el 14/04/2021).

²⁰ Nathan Schultz, es un alto ejecutivo de la compañía Chegg, que se dedica a la enseñanza por internet. Cuando la empresa comenzó a trabajar de forma remota en el mes de marzo, éste afirmó estar convencido de que la productividad caería de un 15 a un 20 por ciento. Posteriormente, una encuesta interna reveló que el 86% de los empleados afirmaron que su productividad era tan buena o mejor que antes.

Sin embargo, si algo positivo podría sacarse de esta crisis sanitaria, es el descubrir que la productividad ha aumentado con el teletrabajo. También las largas reuniones, procesos y procedimientos, que eran típicos del trabajo tal y como lo conocíamos, han demostrado ser menos esenciales de lo que pensábamos, y se han relevado a un segundo plano y han sabido adaptarse a las nuevas formas de llevarse a cabo.²¹

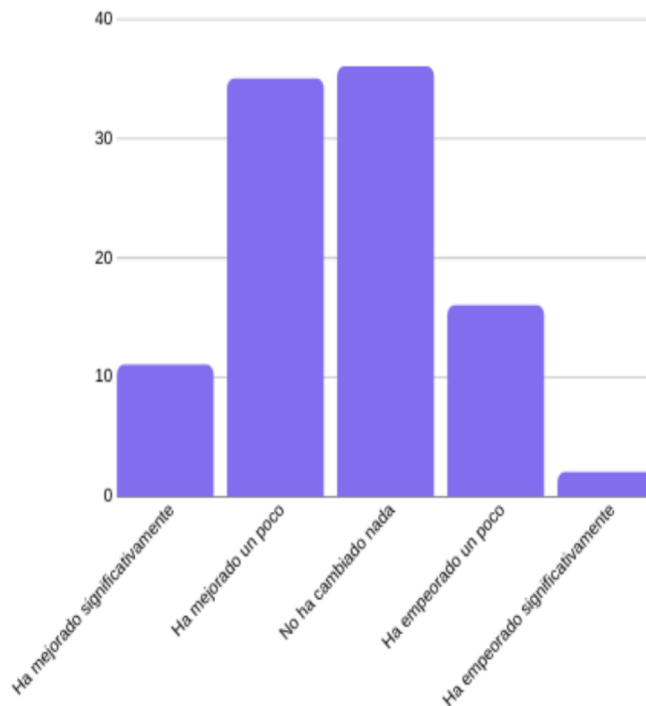
“Estamos viendo un aumento de la productividad”, señalaba Fran Katsoudas, directora de personal en Cisco. También titulares de periódicos publicaban estos datos, indicando que el 49,5% de las empresas ha notado un aumento de la productividad de sus trabajadores gracias al teletrabajo.²²

Alguno de los problemas que podría derivar de este nuevo modo de trabajo sería el aislamiento, la soledad, o la disminución del sentimiento de pertenencia, que se incrementaba al sumarse a la incertidumbre de los meses en los que nos encontrábamos en Estado de Alarma. Para minimizar estos, el 75,76% de las compañías ha establecido protocolos de comunicación, de modo que los equipos de trabajo pudiesen mantener el contacto permanente.

Tal y como podemos ver en el gráfico a continuación, un 35% de los encuestados afirma que la productividad, con la llegada del teletrabajo, ha mejorado un poco, y un 10% establece que ha mejorado significativamente.

²¹ Gelles, D. (2020). ¿Tu productividad aumentó con la pandemia?. The New York Times, (disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2020/06/29/espanol/negocios/pandemia-productividad-teletrabajo.html>; última consulta el 20/02/2021).

²² E.D.B. “Casi el 50% de las empresas nota un aumento de la productividad de sus trabajadores con el teletrabajo”, ECD, 2020 (disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/otros/casi-50-empresas-nota-aumento-productividad-trabajadores-teletrabajo/20201007162136170956.html>; última consulta el 22/02/2021).



¿Has detectado algún cambio en la productividad de los empleados que están teletrabajando?

Gráfico 8. Fuente: Factorial

3.3. CONTROL Y SUPERVISIÓN

Con respecto a este punto, y regulado en el artículo 22 del ya citado Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia, se establece que: *«La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad».*

La llegada del Coronavirus, apenas un año después de entrar en vigor las modificaciones del ET introducidas por el Real Decreto- Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, deja sin efecto, en aquellos empleos que pasan a

desarrollarse de forma telemática, el artículo 10.²³ Esto es debido a que este lleva a cabo la implementación técnica del registro de jornada, estableciendo la obligación de las empresas de registrar diariamente la jornada laboral de cada trabajador.

Si bien en aquellos puestos en los que se haya optado por el trabajo en remoto, ya no se podrá “fichar” de esta forma, a través del control de llegada basado en la presencialidad. No obstante, existen distintas alternativas para, en medida de lo posible, poder continuar controlando y supervisando el trabajo que se desarrolla desde casa.

El fichaje a través de la nube, tras establecer horarios, o fijar plazos de entrega de trabajos o proyectos, son algunos de los mecanismos que han llegado para sustituir el registro horario del que venimos hablando. Otras, quizás más radicales, a través de software de vigilancia que se dedican a monitorear a los trabajadores con herramientas internas, proporcionando imágenes que indican los resultados del esfuerzo de cada empleado.

²³ Artículo 10. Registro de jornada.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 7 del artículo 34, que queda redactado de la siguiente manera:

«7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.»

Dos. Se modifica el artículo 34, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

En cuanto al ámbito legal de estas nuevas prácticas, es importante destacar que este tipo de materiales de control de actividad solo podrán ser instalados, con previo aviso, en aquellos dispositivos que hayan sido proporcionados a los trabajadores por parte de la empresa, y en ningún caso podrán exigirse en ordenadores o teléfonos móviles personales.²⁴

Así, nuestros vecinos europeos que se posicionan a la cabeza del teletrabajo, entienden el fichaje como una obligación legal. En Noruega, consiste en una ayuda a la hora de definir la línea entre vida laboral y personal. En Holanda, la Ley de Horas de Trabajo obliga a registrar el tiempo y asistencia de los empleados, ocurriendo lo mismo en Alemania, donde cualquier exceso del horario marcado deberá ser conservado durante dos años. De este modo, se pretende obtener un servicio de calidad, garantizando el bienestar de los trabajadores y administrando las horas de trabajo de acuerdo con el pago de salarios.²⁵

3.4. CONCILIACIÓN

El teletrabajo puede verse como una solución para alcanzar la conciliación laboral y familiar, pero también puede convertirse en el principal enemigo. Para evitar que esto ocurra, es necesario establecer el límite entre empleo y vida familiar, además de marcar una diferencia clara entre empleo y ocio.

Donde radica la verdadera conciliación es en no depender de horarios laborales estrictos, y poder organizarse uno mismo para poder dedicar más tiempo a la familia.

La declaración del estado de alarma vino de la mano de la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, cursos y niveles de enseñanza, así como centros de día para personas mayores dependientes, con algún tipo de enfermedad, etc. No obstante, el Real Decreto-

²⁴ Servant, A. “Teletrabajo sí, pero regulado, negociado, y con derechos”, Dominio Público, 2020, (disponible en: <https://blogs.publico.es/dominiopublico/33237/teletrabajo-si-pero-regulado-negociado-y-con-derechos/>; última consulta el 05/02/2021).

²⁵ Laboy, C. “¿Cómo es el control horario alrededor de Europa?”, Factorial Blog, 2021 (disponible en: <https://factorialhr.es/blog/control-horario-alrededor-europa/>; última consulta el 15/04/2021).

Ley 463/2020 ²⁶ no decretó el cierre de todas las empresas, previendo desde el inicio de la crisis, que el trabajo a distancia sería el sistema de trabajo aplicable de manera preferente en todos los sectores de actividad. Esta situación, en la que se junta el trabajo a distancia con la atención a menores y mayores en el domicilio al mismo tiempo es la que requiere de medidas de conciliación para solventar dos realidades difícilmente compatibles.

Para hacer frente a esta situación, el RDL 8/2020 recogerá una serie de medidas relativas al ejercicio de derechos de conciliación, y vendrán reguladas en el artículo 6 bajo el título de “Plan MECUIDA”.

En primer lugar, se han regulado en el art. 6.1²⁷ unos parámetros comunes aplicables tanto a la adaptación del tiempo o modo de la prestación como a la reducción de la jornada. Además, el art. 6.2²⁸ se refiere a las especialidades

²⁶ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

²⁷ 1. “Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.”

²⁸ 2. “El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona

aplicables a la adaptación del tiempo o modo de la prestación como medida de conciliación para dar respuesta a la necesidad de cuidado derivada de la crisis del COVID-19. En el tercer apartado ²⁹ del art. 6 RDL 8/2020 se establecen algunas previsiones específicas en torno a la reducción de jornada. Finalmente, el art. 6.4³⁰ RDL 8/2020 añade, por otra parte, una solución para el supuesto de concurrencia de ejercicio de derechos de conciliación disfrutados de manera ordinaria, esto es, en la situación previa a la crisis.

La presencia en el hogar por parte del trabajador puede hacer posible la conciliación según la situación en la que nos encontremos. Además, el tiempo de trabajo será organizado de forma libre y adaptada a las necesidades y demandas

trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.”

²⁹ Artículo 6.3. “Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.”

³⁰ Artículo 6.4. “En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.”

personales y profesionales, dejando a un lado la presión marcada por los estrictos horarios y disminuyendo a niveles mínimos los niveles de estrés que son palpables, en numerosas ocasiones, en la oficina.³¹

3.5. SATISFACCIÓN

La satisfacción laboral es un factor fundamental a tener en cuenta a la hora de barajar o interesarse por un puesto de trabajo.³² Además, es fundamental que exista un seguimiento e interés real acerca del nivel de satisfacción de los empleados, de cara a mantener unos buenos resultados y ambiente laboral estable, pues existe una relación real con la productividad.³³ Tal es la importancia de este factor, que la revista *Harvard Business Review* publicó un informe en el que se afirmaba que un empleado satisfecho obtiene un 31% más de productividad laboral en comparación con aquel que no lo está.

Esto ha derivado en un creciente interés durante los últimos años por parte de las empresas, que se puede ver reflejado en casos como la inversión que en 2019 han llevado a cabo grandes empresas estadounidenses, alcanzando los 3,6 millones de dólares, de media, en programas de bienestar.³⁴

Cigna International Markets, en su estudio ‘Cigna COVID-19 Global Impact’ estudia y analiza el impacto que ha tenido la pandemia sobre el bienestar de la población. Si bien este tipo de estudios se han ido realizando por esta empresa desde el año 2014 con el fin de mostrar el bienestar en distintos ámbitos de la vida, nos centraremos en los resultados derivados del estudio que muestra la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Para ello, se ha contado con una muestra de 10.204 encuestados, provenientes de China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos.

³¹ <https://www.eleconomista.es/telecomunicaciones-tecnologia/noticias/10342809/02/20/El-teletrabajo-conlleva-ventajas-como-la-satisfaccion-personal-del-empleado.html>

³² Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. MD Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional.

³³ Edwards, S. “Examining the Relationship Between Workplace Satisfaction and Productivity”, Inc., 2015 (disponible en: <https://www.inc.com/samuel-edwards/examining-the-relationship-between-workplace-satisfaction-and-productivity.html>; última consulta el 13/01/2021).

³⁴ Kent, J. “Large Employers to Average \$3.6M on Wellness Programs in 2019”, Healthpayer intelligence, 2019 (disponible en: <https://healthpayerintelligence.com/news/large-employers-to-average-3.6m-on-wellness-programs-in-2019>; última consulta el 15/01/2021).

Debido a la relación con el tema que venimos tratando, ahondaremos en los resultados obtenidos por España, en los que la muestra establece que se ha producido una mejora considerable en cuanto a satisfacción laboral. El teletrabajo, en la mayoría de los casos impuesto por la situación sanitaria, ha derivado en una mayor flexibilidad horaria, tal y como reconocen el 80% de los encuestados de nuestro país.

4. ERA POST COVID

Que el teletrabajo ha llegado a nuestras vidas para quedarse es algo tan evidente que países como Alemania estudian declarar el teletrabajo como un derecho fundamental de los trabajadores.³⁵

Si bien el teletrabajo era considerado una medida residual y poco común para la mayoría de los trabajadores, desde el pasado marzo de 2020 todos aquellos que pudieron acogerse a este nuevo modo de empleo, se vieron obligados a ello. Esto solo ha sido un primer paso a lo que nos deparará el futuro, y a una forma de trabajar que será una de las protagonistas de nuestro entorno laboral.

Es evidente lo que ocurrirá, y está ocurriendo en aquellos puestos de trabajo que sí pueden ser ocupados desde fuera de la oficina, pero hemos sido testigos de cómo aquellos sectores basados en el contacto directo con el cliente han tenido que cerrar sus puertas y reinventarse a través de nuevas alternativas, como por ejemplo la venta a domicilio en la hostelería.

³⁵ “German labor minister calls for right to work from home”, DW Made for minds, 2020 (disponible en: <https://www.dw.com/en/german-labor-minister-calls-for-right-to-work-from-home/a-53253366>; última consulta el 05/04/2021).

4.1. IMPLICACIONES REGULATORIAS

Como bien hemos recogido a lo largo del trabajo, la actual normativa regulatoria sobre el teletrabajo es un conglomerado de Reales Decretos aprobados recientemente³⁶³⁷³⁸, que se suman a la legislación ya existente.

De este modo, las principales características que definen el trabajo, cuya presencia será cada vez más habitual en las empresas, son las siguientes. En primer lugar, su carácter voluntario, pues debe ser una elección libre tanto para la persona trabajadora como para el empresario afectado, respetando el derecho del trabajador a solicitarlo, tal y como recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.³⁹ Así pues, si el empresario ofrece al trabajador esta forma de prestación de empleo, éste podrá aceptarla o rechazarla, y a la inversa, siempre que se respete lo establecido en el convenio. En caso de carecer de este, se abriría

³⁶ Real Decreto- Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID- 19. Artículo 6.

³⁷ Real Decreto- Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

³⁸ Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

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

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aún cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

un proceso de negociación con una duración de treinta días con el trabajador interesado. Una vez finalizado, será la empresa quien se manifieste al respecto, pudiendo aceptarlo, ofrecer otras alternativas, o rechazar la propuesta. Este último escenario llevará al empresario a expresar las razones objetivas de su negativa, cabiendo recurso regido por el artículo 139 de la Ley 26/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Así, es numerosa la jurisprudencia que ha seguido esta línea: *“La aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del art. 41 ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador”*.⁴⁰

Establece la regulación normativa, una serie de limitaciones a este modo de trabajo, pues se exigirá la concurrencia de una serie de condiciones previstas en el artículo 1.1 del ET, destacando en este caso los contratos con menores⁴¹ y los contratos formativos⁴², exigiéndose en los primeros la garantía de un mínimo

⁴⁰ STS, Rec 143/2004, de 11 de abril de 2005.

⁴¹ Artículo 6.2. ET: *“Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.”*

⁴² Artículo 27 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: *“1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.*

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

de tiempo presencial, así como de la adecuada y suficiente supervisión por parte de la empresa para los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Para terminar, el último punto exigido por ley en la prestación de empleo bajo este modo es la igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación.

4.2. IMPLICACIONES ECONÓMICAS

La nueva normativa de teletrabajo, así como la nueva forma de trabajar en remoto, sobre todo desde casa, ha traído nuevas costumbres, que parece que se quedarán para siempre, y también nuevas incertidumbres y dudas que tendrán un gran impacto social, pero también económico, tanto para la empresa y los trabajadores, como para la economía local.

A menudo hablamos, como también hemos tratado a lo largo de este trabajo, de cómo afecta a la empresa y al trabajador la implantación de esta nueva forma de trabajo, y el resultado -como ya hemos podido ver- es muy positivo. No obstante, existe una variable económica que actúa con independencia de la productividad o facturación de la empresa, pues hace referencia al tejido comercial de su alrededor. ¿Qué pasa con los establecimientos y comercios que se encontraban en lugares estratégicos, y que vivían de los trabajadores que ocupaban las oficinas contiguas?

Sin ir más lejos, el Diario El Economista hizo público que planea no renovar el contrato de alquiler de sus oficinas cuando termine el año, y pasar a un espacio mucho más reducido, en vista de la idea de potenciar el teletrabajo. En esta misma línea se manifestaba Fernando Encinar, Jefe de Estudios en Idealista: *“con el auge del teletrabajo veremos muchas empresas buscando oficinas más pequeñas, aunque más céntricas”*. En cuanto a los alquileres, JLL, la consultora inmobiliaria, apunta la posibilidad de que se reduzca el uso de oficinas como consecuencia del aumento del trabajo a distancia.

Si bien el teletrabajo conlleva un gran ahorro en alquileres e infraestructuras, la necesidad de seguir apostando por esta nueva forma de trabajo

requiere una fuerte inversión en soluciones que permitan el trabajo en remoto de forma segura.⁴³ Estos puntos se ven reflejados en la encuesta EMEA *Occupier Flash Survey*, realizada por CBRE⁴⁴, en la que, con una participación de 250 empresas, nueve de cada diez consideran que los dos principales cambios en la estrategia inmobiliaria serán, un mayor peso del teletrabajo y la priorización de la inversión en tecnología.⁴⁵

Además, es importante destacar que la actividad que se siga desarrollando desde la oficina, consistirá en un nuevo concepto completamente adaptado a las nuevas necesidades. Deberán plantearse medidas que sirvan de transición hacia oficinas más seguras, y que favorezcan el distanciamiento social. Esto pasará por cambios tanto en los sistemas de circulación y filtración del aire, como en la “modernización” de elementos que hasta ahora requerían contacto físico, y que deberán ser adaptados, como las puertas automáticas, los cuartos de baño, ascensores, etc.⁴⁶

Tras analizar el impacto económico que tendrá la implantación del teletrabajo tanto en las empresas como en sus alrededores, es necesario estudiar un tercer factor, y es cómo afectarán económicamente a los trabajadores estas nuevas medidas. Para dar respuesta a este punto, es necesario acudir a la ley, que establece que “el trabajo a distancia *deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.*”⁴⁷

⁴³ E.E.G. “Más del 90% de las empresas elevará su inversión para asegurar el teletrabajo”, Muy canal, 2020 (disponible en: <https://www.muycanal.com/2020/10/02/empresas-inversion-asegurar-teletrabajo>; última consulta el 06/03/2021).

⁴⁴ Consultora inmobiliaria internacional

⁴⁵ “Las empresas europeas planean priorizar la inversión en tecnología para apoyar el teletrabajo”, RH Press, 2020 (disponible en: <https://www.rhpress.com/tendencias/50078-las-empresas-europeas-planean-priorizar-la-inversion-en-tecnologia-para-apoyar-el-teletrabajo>; última consulta el 20/03/2021).

⁴⁶ Lacort, J. “Las oficinas tradicionales peligran en el mundo post- pandemia: el teletrabajo cambiará el concepto que tenemos de ellas”, Xataka, 2020 (disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/oficinas-tradicionales-peligran-mundo-post-pandemia-teletrabajo-cambiara-concepto-que-tenemos-ellas>; última consulta el 06/03/2021).

⁴⁷ Artículo 12, Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

En este contexto surge una incógnita, pues si bien los trabajadores autónomos tienen derecho a imputar como gasto parte del mobiliario de su casa, así como parte de la factura de la luz, del teléfono y de internet, e incluirlos como gastos asociados a su actividad profesional de cara a Hacienda, ¿podrá exigirse a la empresa el pago de las facturas de la luz durante el teletrabajo?

Esta cuestión ha sido fruto de numerosos debates, pues no se encuentra regulada específicamente por la ley, sino que ésta dicta que los gastos que implica el teletrabajo serán acordados por convenio colectivo entre la empresa y los trabajadores, siendo resuelta esta laguna particularmente en cada circunstancia. Algunas empresas plantean la financiación del ADSL como una infraestructura a aportar y financiar por la compañía, mientras que otras consideran que éste gasto debe ser sufragado por el trabajador. Otras, gastos como los consumos de energía, telefonía y ordenador, suelen ser, en su mayoría, previstos como gastos para las empresas. En cuanto al mobiliario es aportado por un número más reducido de empresas, que, sin embargo, de serlo, lo es al 100%.

4.3. MITOS Y REALIDADES

A continuación, trataremos una serie de mitos que se han ido desmintiendo con la reciente imposición en cuanto a la implementación del trabajo en remoto.

En primer lugar, se tiende a relacionar la implantación del teletrabajo con un claro descenso de productividad, así como la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. Estos puntos, que ya hemos venido tratando en profundidad sobre estas líneas, constituyen el principal mito sobre el teletrabajo, que se ha visto desmentido, tal y como se ha indicado anteriormente, con la evidencia de aumento de productividad de forma remota. Además, en el punto 3, en el apartado de conciliación, se hace hincapié en la posibilidad de conciliar ambas, lejos de dar el balance entre la vida laboral y la profesional, siempre y cuando se diferencie claramente una de otra.

En cuanto a la desconexión con el ambiente laboral, continuado con los inconvenientes, mermando las relaciones entre compañeros, así como las

actividades comunes como el trabajo en equipo, que podría derivar en un aislamiento de cada uno de los trabajadores. Estos motivos han llevado a que el teletrabajo no se considerase, hasta el momento, oportuno al realizar este tipo de labor, sino que ha venido impuesto por la situación sanitaria, debiendo los líderes o jefes de proyecto, afrontar el gran reto de gestionar equipos en remoto, manteniendo el compromiso y los valores culturales incluso a través de la pantalla.

Para ello, ha sido necesario el establecimiento de unas pautas concretas de comunicación, claras para todo el equipo, y con el fin de involucrar a los profesionales en el proyecto y hacerlos sentir parte de la empresa. Esto se consigue mediante canales adecuados, tales como videollamadas a través de las diversas plataformas a nuestro alcance, que sumado a la motivación que se espera de un buen líder, permitirá sacar el máximo potencial a cada uno de los miembros del equipo, para así contribuir al éxito empresarial.

Por otro lado, parece común establecer como punto positivo la reducción de los desplazamientos, que, desde el punto de vista del trabajador, se vería reflejado en una mayor disposición y aprovechamiento del tiempo. Así mismo, se produciría una mejora de la movilidad en las ciudades, reduciendo el problema de los atascos,

En cuanto al posible descenso de emisiones de CO₂, es necesario matizar algunos puntos. Si bien es cierto que la implantación del teletrabajo podría acarrear consecuencias muy positivas para el medioambiente, éstas solo se verían reflejadas en el supuesto de incrementar este número de manera drástica. Además, esta reducción debería verse complementada con medidas domésticas que favorezcan esta mejora de la eficiencia energética. Así lo estableció Christian Fuchs *“En general, los académicos no son muy optimistas en cuanto a la reducción de energía necesitada y a la reducción de contaminación debida al teletrabajo. Sin embargo, no hay estudios empíricos que arrojen luz al respecto. Para poder encontrar un mejor resultado no solo habría que incrementar drásticamente el número de teletrabajadores, sino que además se incorporaran*

medidas domésticas de mejora de la eficiencia energética, así como vehículos menos contaminantes.”⁴⁸

Esto se ve reflejado en el caso de México DF, la que sin duda es una pionera en cuanto a contaminación y congestión de tráfico. Estudios de la calidad del aire establecían que a pesar del descanso de la ciudad durante los meses de pandemia producía un descenso en los desplazamientos de millones de personas, los niveles de contaminación en el aire no descendían, pues estas medidas no eran suficientes para reducir lo acumulado durante tantos años.⁴⁹ Los niveles de CO₂ en la atmósfera continúan en aumento, y la estimulación de la economía post-pandemia se verá reflejada en un incremento de producción para satisfacer la nueva demanda, produciendo un efecto rebote que empeorará estas cifras.⁵⁰

Si bien es evidente que durante los duros meses de confinamiento absoluto se produjo un gran descenso en las emisiones tóxicas derivadas del tráfico derivado de una reducción de gran parte de los viajes diarios, podía continuarse con esta labor medioambiental añadiendo un día más de teletrabajo a la semana. Así lo manifiesta Greenpeace en su último informe, en el que asegura que podría reducirse un 3% de las emisiones si esta medida fuese asumida por las empresas.

51

Además, es importante destacar que la implicación económica a la que venimos refiriéndonos en el punto anterior por parte de la empresa, y que se ve reflejada en la inversión digital que ésta debe hacer, no debe entenderse como un punto negativo. Pues si bien nos encontramos ante una nueva inversión, que no tendría lugar en el caso de realizar la actividad laboral desde la oficina, se está

⁴⁸ Christian Fuchs: *Internet and society – Social theory in the information age*. London: Routledge. 2008. Niels Ole Finnemann. Published by SMID. *Mediekultur* 2010, 159-162.

⁴⁹ Soto, J. “¿Por qué el Covid-19 no disminuye contaminación del aire? Te lo decimos”, 2020 (disponible en: <https://www.greenpeace.org/mexico/blog/4279/por-que-el-covid-19-no-disminuye-contaminacion-del-aire-te-lo-decimos/>; última consulta el 15/04/2021).

⁵⁰ Pérez- Olivares, M. “Coronavirus: un respiro para el medio ambiente”, *Ayuda en Acción*, 2020 (disponible en: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/sostenibilidad/coronavirus-medio-ambiente/>; última consulta el 15/04/2021).

⁵¹ Fernández, A. (2021). Así ayuda el teletrabajo a reducir las emisiones de CO₂. *El Periódico*. (disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20210326/ayuda-teletrabajo-reducir-emisiones-co2-11616627>; última consulta el 15/04/2021).

produciendo un ahorro en cuanto a mantenimiento de edificios y disminución de costes dentro de la oficina. Esta desinversión compensa con creces la carga económica afrontada por parte de las empresas a la hora de implantar este nuevo sistema de trabajo.⁵²

Por último, y a pesar de las grandes ventajas que podemos obtener de este sistema, debemos hacer hincapié en que no está exento de otras problemáticas.

4.4. RETOS Y OPORTUNIDADES

Como uno de los principales aspectos más beneficiosos, nos encontramos con el ahorro de espacio- que se verá reflejado en un ahorro económico- por parte de las empresas. La eliminación de éstos, con el consecuente desarrollo de la actividad laboral desde los hogares, permite, además, reducir las distracciones que podría suponer el compartir el lugar de trabajo con otras personas.⁵³

Estos nuevos hábitos de vida en general, entre los que se encuentra el trabajo en remoto, y que nos han llevado a vivir en la Sociedad de la Información, conllevan nuevas necesidades, y requieren de nuevas medidas y herramientas de cara a preservar la salud. De este modo, el teletrabajo podría suponer un nuevo reto para la psicología, pues el desarrollo de esta actividad desde casa se consideraría un factor nocivo para la salud, tanto psicosocial como física, destacando como posibles efectos secundarios el estrés o el sedentarismo, llevando al teletrabajo a formar parte de un desafío en el campo de la psicología, presentando grandes retos y oportunidades.⁵⁴

Así mismo lo manifestaba al noticiero digital *Público*, Marisa Álvarez, estableciendo la dificultad que supone para la mayoría de los trabajadores, la

⁵² Canals, C., Carreras Baquer, O. “Teletrabajo y productividad: un binomio complejo”, CaixaBank Research, 2020 (disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>; última consulta el 10/04/2021).

⁵³ M. J. P. (2014). El teletrabajo marca tendencia en España. ABC, (disponible en: <https://www.abc.es/economia/20140306/abci-teletrabajo-crece-espana-201403061338.html>; última consulta el 04/02/2021).

⁵⁴ Bernardina Alonso Fabregat, M., Cifre Gallego, E. (2002), “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología”, Papeles del Psicólogo. N°83, pp.55-61, (disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>; última consulta el 24/01/2021).

imposibilidad de separación de los dos aspectos de su vida durante el teletrabajo: *“Si un trabajador vive en una casa de 40m² va a ser muy complicado que separe los dos aspectos de su vida, por lo que puede desarrollar cuadros de ansiedad importantes. Eso, sumado a que todavía no existe una regulación, puede provocar problemas serios en estos trabajadores, no solo a nivel físico, sino también a nivel psicológico”*.⁵⁵

Además, tendemos a establecer una relación entre el tiempo que dedicamos al trabajo, y el compromiso para con él. Esto supone un gran inconveniente a la hora de pretender que se produzca la evolución del trabajo de la mano del éxito del teletrabajo. Así lo manifiesta Bloom en su estudio, en el que encuentra una relación negativa entre el progreso profesional y el trabajo en remoto, llegando a establecer que, en igualdad de condiciones, serían mayores las posibilidades de ascenso por parte de un profesional que preste sus servicios de forma presencial.⁵⁶

Por tanto, en este campo nos encontramos también frente a un gran reto. Es necesario un cambio en el modo no solo de trabajar, sino de valorar el empleo. Este no puede medirse por la cantidad de horas frente a la pantalla, sino que debe empezar a ser la eficiencia la que tenga un mayor peso en la balanza. Por supuesto, esta modificación en la forma de tener en consideración el trabajo, debe venir acompañada de una buena regulación, pues como ya se ha tratado con anterioridad, esto supone el mayor reto frente a una adecuada y útil implantación de trabajo en remoto.

4.5. PRODUCTIVIDAD

La productividad, como punto clave a la hora de estudiar los efectos y las consecuencias que se han obtenido del teletrabajo, es también el factor que más hemos analizado a lo largo del mismo. Si bien la mayoría de los estudios reflejan

⁵⁵ De la Fuente, A. “El teletrabajo llega para quedarse, con escasa regulación y riesgo de efectos psicológicos”, Público, 2020 (disponible en: <https://www.publico.es/economia/teletrabajo-llega-quedarse-escasa-regulacion-riesgo-efectos-psicologicos.html>; última consulta el 19/01/2021).

⁵⁶ Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». The Quarterly Journal of Economics, 130 (1), 165- 218.

un claro crecimiento de ésta, son muchos los que creen que es necesaria una mejora de las condiciones laborales para que la productividad de un futuro pueda verse afectada de una manera positiva.

Para poder beneficiarnos de la ventaja productiva que nos puede brindar este modo de trabajo, es fundamental que se nos plantee como una oferta, y nunca como una imposición. Si bien es cierto que, durante los meses de confinamiento a pesar de no haber existido alternativa, la productividad aumentó considerablemente, de cara a conseguir que esta línea siga en crecimiento y podamos seguir viendo beneficios de esta forma de trabajo, es necesario que los profesionales puedan elegir libremente, y que se le faciliten los medios para ello.

En este contexto, surge el concepto de empresa híbrida ⁵⁷, que se trata de aquella que se adapta a las necesidades momentáneas de cada trabajador, otorgándoles una mayor autonomía. Así, expertos en la materia han establecido que el modelo ideal, incluso en un futuro sin pandemia, sería poder establecer el equilibrio entre trabajo presencial y teletrabajo de cara a ser más productivos. ⁵⁸

Impacto macroeconómico del teletrabajo: escenarios

	Incremento de la productividad debido al teletrabajo	Potencial de teletrabajo *	Tasa de traslación **	Aumento agregado de la productividad
Escenario más favorable	30%	32,6%	75%	6,2%
Escenario menos favorable	20%	32,6%	25%	1,4%

Notas: *En los cálculos se tiene en cuenta que, en España, un 4,9% de los trabajadores ya trabajaban en remoto de manera regular antes de la crisis de la COVID-19.

**Porcentaje de trabajadores (sobre el total de trabajadores con potencial de teletrabajar) que pueden teletrabajar de forma adecuada.

Gráfico 9

Fuente: CaixaBank Research

⁵⁷ A.N. (2020). El teletrabajo y la solución híbrida: así es la propuesta que cambiaría el futuro del empleo. El Confidencial, (disponible en: periódico https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-09-02/hibrido-futuro-teletrabajo-pandemia-coronavirus_2731687/; última consulta el 23/03/2021).

⁵⁸ Expertos como Nicholas Bloom, economista de prestigio y profesor en la Universidad de Stanford.

4.6. AMENZAS

A pesar de las numerosas ventajas que sin duda se asocian al teletrabajo, entre las que nos encontramos la tantas veces tratada productividad, la satisfacción laboral, los beneficios medioambientales, etc, existen una serie de aspectos negativos que amenazan este modo de empleo. De no producirse una adecuada regulación, tanto legislativa como en cada caso particular, estableciendo las pautas a seguir y los límites del trabajo en remoto, podríamos encontrarnos con abusos por ambas partes.

La tendencia a realizar horas extra se multiplica con la llegada del teletrabajo. Así se refleja en el estudio recogido en Forbes de *NordVPN*, donde se establece que el trabajo en remoto genera jornadas laborales más largas, llegando a prolongarlas al menos dos horas con respecto al trabajo presencial. Se ha llegado incluso a recoger, a través de un análisis de *Bloomberg*, picos de actividad entre las doce y las tres de la madrugada que no se daban con anterioridad a la crisis sanitaria.

A esto se suma el estudio publicado en *GlobalWebIndex* sobre la frecuencia en revisar el correo fuera del horario laboral, diferenciando entre los trabajadores en remoto, y los que lo hacen de manera presencial. Las tasas del primer grupo alcanzan el 74%, mientras que en el segundo caso es tan solo del 59%.

Para evitar la amenaza de la imposibilidad de separar la intimidad familiar de la vida laboral, es necesario llevar a la práctica el derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 88.1 de la Ley orgánica de protección de datos.⁵⁹ Es importante dejar claro que el disponer de veinticuatro horas en el día para

⁵⁹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. “*Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*”

realizar la actividad, no significa que deban emplearse para cumplir con las tareas laborales.⁶⁰

Así mismo, nos encontramos con un problema en el sentido opuesto de la relación. La libertad que se le da al trabajador con esta posibilidad de trabajo dispara las ausencias y los “escaqueos” en horario laboral. Esto se ha visto incluso reflejado en el crecimiento de la contratación de detectives privados por parte de las empresas.^{61 62}

Si bien estos problemas constituyen amenazas reales cuyo denominador común es el trabajo en remoto, es necesario que empresarios y trabajadores remen en la misma dirección, con el fin de conseguir que el teletrabajo sea equiparable al trabajo presencial, alejado de abusos y desconfianzas que lo conviertan en una alternativa que viene impuesta, pues de no ser así, no sería elegida por ninguna de las partes.

5. CONCLUSIONES

Con la elaboración del presente proyecto he pretendido llevar a cabo una presentación general de lo que es el teletrabajo, y cómo ha afectado a nuestra sociedad dada la importancia y protagonismo que ha obtenido desde la declaración del Estado de Alarma en marzo de 2020. Para ello, he considerado necesario resaltar los principales factores de esta figura, cómo ha sido acogida por los trabajadores, el recibimiento por parte de las empresas, y, sobre todo, cómo ambos se verán afectados en el futuro. Todo ello, ha sido desarrollado tanto de una manera absoluta, centrándonos en su regulación en el ordenamiento, analizando sus puntos fuertes y débiles... como también de forma

⁶⁰ Torres López, J. “Bienvenido el teletrabajo, cuidado con la explotación laboral”, Nueva Tribuna, 2020 (disponible en: <https://nuevatribuna.publico.es/opinion/juan-torres-lopez/bienvenido-teletrabajo-cuidado-explotacion-laboral/20200428200305174150.html>; última consulta el 03/04/2021).

⁶¹ Fernández, M. (2021). El detective privado se reinventa con el Covid: el teletrabajo, nueva excusa para el escaqueo. *Diario de Huelva*, (disponible en: <https://www.diariodehuelva.es/2021/03/27/detective-privado-teletrabajo-h/>; última consulta el 01/02/2021).

⁶² Mira, N. (2021). El escaqueo en el teletrabajo dispara un 50% las consultas a detectives privados. ABC, (disponible en: https://www.abc.es/sociedad/abci-escaqueo-teletrabajo-dispara-50-por-ciento-consultas-detectives-privados-202103311947_noticia.html; última consulta el 02/02/2021).

relativa, a través de una comparativa con respecto a distintos países, así como estableciendo una relación con la anterior forma de trabajo existente hasta el momento.

La llegada de la pandemia ha traído, además de muchos otros cambios en nuestra rutina, la implantación definitiva del teletrabajo en la sociedad española. El número de empleados que ahora prestan sus servicios a través de esta modalidad ha crecido exponencialmente, lo que se ha visto reflejado en una necesidad urgente de regulación, así como de adaptación digital por parte de las empresas.

Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente

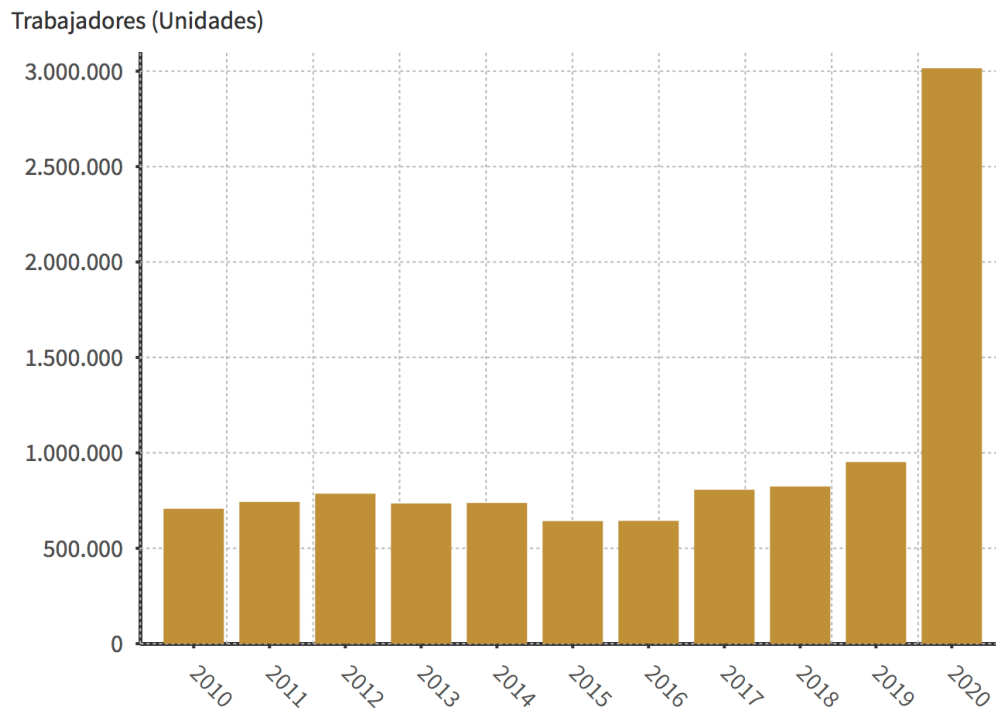


Gráfico 10

Fuente: Randstad, Instituto Nacional de Estadística.

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

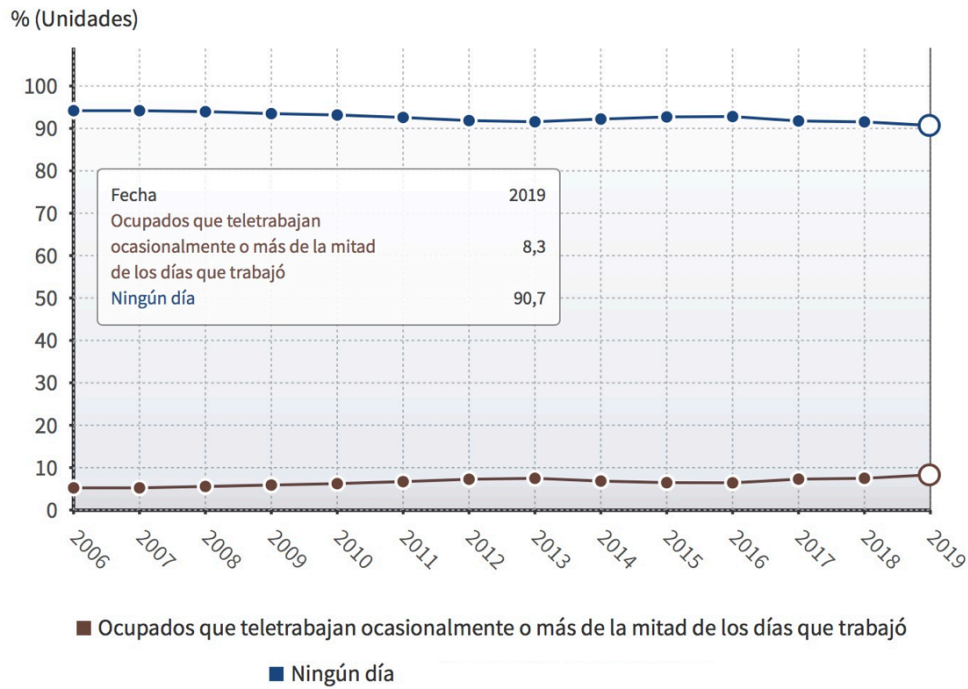


Gráfico 11

Fuente: Randstad. Instituto Nacional de Estadística.

Si podemos fijar una constante que ha estado presente a lo largo de todo el trabajo, esa es el estudio de la relación entre la productividad y el teletrabajo. Como se ha comentado, la productividad del trabajador aumenta considerablemente con esta nueva forma de desarrollar su actividad laboral, y así lo hemos visto en numerosos estudios. No obstante, esto requiere de una serie de matices.

En primer lugar, el punto que considero más importante a tener en cuenta es el dejar de ver el teletrabajo como una imposición, como la única alternativa y vía para poder continuar cumpliendo con nuestras obligaciones en tiempos de pandemia. Si bien ha cumplido su función durante los meses específicos en los que ha sido requerido, no es viable mantener este sistema de trabajo de manera indefinida. Para ello, es necesario ofrecerlo, y plantearlo no como una obligación sino como una opción. Es importante que los trabajadores sepan que pueden elegir esta alternativa, y no recurrir a ella por imposición. De este modo se sentirán más involucrados en las decisiones de la empresa, y solo aquellos que realmente sean eficientes, se decantarán por ella.

Considero que se trata de una forma de trabajo necesaria. La destacaría como una parte de la poca herencia positiva que esta pandemia nos ha dejado, y que, de no haber sido por la situación, todavía estaría estancada. No obstante, para obtener un beneficio real de las grandes ventajas que nos puede ofrecer el teletrabajo, es imperativo llevarlo a cabo de forma controlada y moderada. Por ello, considero que a pesar de que la regulación jurídica que durante el último año ha permitido desarrollar esta forma de trabajo haya sido escasa, si la pretensión de la sociedad es adquirir este hábito de forma permanente, debemos comenzar por trabajar en una regulación acorde a la situación, sin perjuicio de las nuevas leyes que se han ido aprobando durante la realización de este trabajo. Esto marcará el primer paso de cara a conseguir una cultura de trabajo por objetivos con sistemas de trabajo transparentes en visibilidad y cumplimiento.

De este modo, los problemas latentes que derivan del teletrabajo, desaparecerían, o quedarían en vías de desaparición. Debería adoptarse una forma de fichar real, para así solventar tanto los problemas de horas extra y “explotación” por parte de la empresa, como los riesgos de “escaqueo” que se derivan de la conducta de muchos de los trabajadores. Además, los gastos derivados del teletrabajo debería ser un punto común en todas las empresas, evitando dejarlo a libre discrecionalidad de cada una, pues esto puede dar lugar a abusos en algunos casos. No debe permitirse que un vacío legal o falta de regulación convierta al teletrabajo en un ahorro para las empresas, y un gasto para los trabajadores.

Otro de los puntos que requiere de atención, es el hecho por el que España haya incorporado el teletrabajo a su rutina, si bien con esfuerzo, únicamente como consecuencia de la pandemia. Como indicábamos anteriormente, disponemos de los mecanismos necesarios para desarrollar este tipo de actividad, y sin embargo, para darle paso, esta ha tenido que venir impuesta por la Covid 19. Además, es importante destacar el hecho de que, aun así, seguimos a la cola del teletrabajo en Europa.

Porcentaje de europeos que comenzaron a teletrabajar como consecuencia de la covid-19

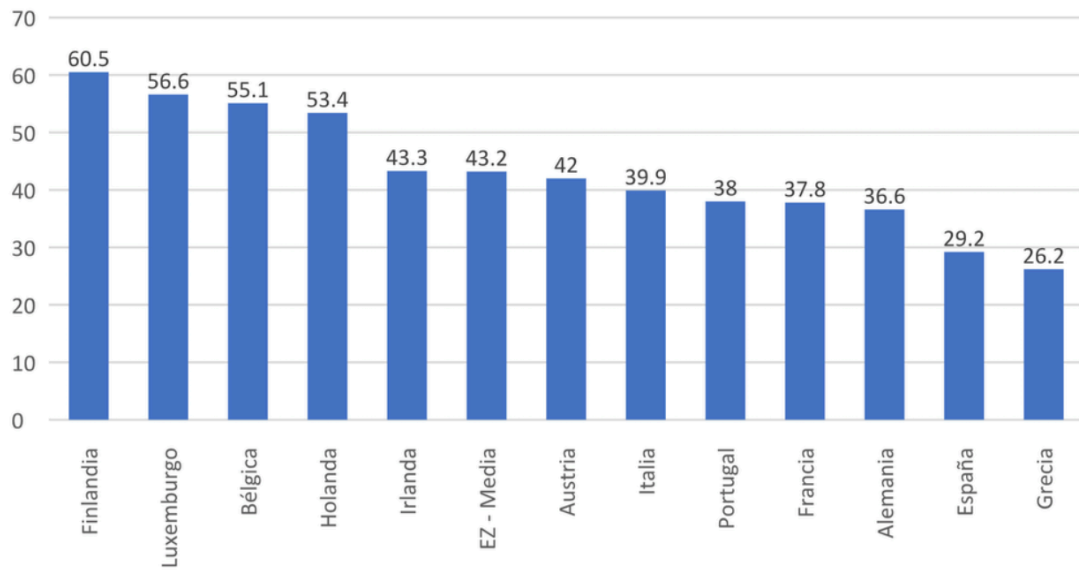


Gráfico 12

Fuente: Eurofund

Como hemos visto, no hay motivos objetivos que justifiquen este menor desarrollo con respecto a nuestros vecinos europeos, pues tanto los hogares como los empleados se encuentran preparados tecnológicamente para soportar el peso del teletrabajo. Esto constituye una razón más para completar la legislación existente al respecto, demostrando que la situación tecnológica permite desarrollar una actividad laboral en remoto de forma eficiente, segura y productiva.

6. BIBLIOGRAFIA

LEGISLACIÓN

- Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.
- 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.
- Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo
- Real Decreto- ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID- 19.
- Real Decreto- ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- Real Decreto- ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2005
- STS, Rec 143/2004, de 11 de abril de 2005.

OBRAS

- A.N. (2020). El teletrabajo y la solución híbrida: así es la propuesta que cambiaría el futuro del empleo. El Confidencial, (disponible en: periódico https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-09-02/hibrido-futuro-teletrabajo-pandemia-coronavirus_2731687/; última consulta el 23/03/2021).
- Baeza Arroyo, A “El teletrabajo y la conciliación familiar”, Conciliación real ya, (disponible en: <https://conciliacionrealya.org/teletrabajo-la-conciliacion-familiar/>; última consulta el 31/03/2021).
- Bailey y Kurland (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23 (2002), pp. 383-400.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3, pp. 113-129.
- Bernardina Alonso Fabregat, M., Cifre Gallego, E. (2002), “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología”, *Papeles del Psicólogo*. N°83, pp.55-61, (disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>; última consulta el 24/01/2021).

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». *The Quarterly Journal of Economics*, 130 (1), 165- 218.
- Buira, J., *El teletrabajo, entre el mito y la realidad*. Editorial UOC, Barcelona, 2012.
- Canals, C., Carreras Baquer, O. “Teletrabajo y productividad: un binomio complejo”, CaixaBank Research, 2020 (disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>; última consulta el 10/04/2021).
- Christian Fuchs: *Internet and society – Social theory in the information age*. London: Routledge. 2008. Niels Ole Finnemann. Published by SMID. *Mediekultur* 2010, 159-162.
- De la Fuente, A. “El teletrabajo llega para quedarse, con escasa regulación y riesgo de efectos psicológicos”, Público, 2020 (disponible en: <https://www.publico.es/economia/teletrabajo-llega-quedarse-escasa-regulacion-riesgo-efectos-psicologicos.html>; última consulta el 19/01/2021).
- Durante Calvo, M. (2002). *El teletrabajo* (Trabajo final de graduación para optar por el grado de máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Universidad Estatal a Distancia.
- E.D.B. “Casi el 50% de las empresas nota un aumento de la productividad de sus trabajadores con el teletrabajo”, ECD, 2020 (disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/otros/casi-50-empresas-nota-aumento-productividad-trabajadores-teletrabajo/20201007162136170956.html>; última consulta el 22/02/2021).
- E.E.G. “Más del 90% de las empresas elevará su inversión para asegurar el teletrabajo”, Muy canal, 2020 (disponible en:

<https://www.muycanal.com/2020/10/02/empresas-inversion-asegurar-teletrabajo>; última consulta el 06/03/2021).

- Edwards, S. “Examining the Relationship Between Workplace Satisfaction and Productivity”, Inc., 2015 (disponible en: <https://www.inc.com/samuel-edwards/examining-the-relationship-between-workplace-satisfaction-and-productivity.html>]; última consulta el 13/01/2021).
- El Covid-19 ha hecho más por el teletrabajo que los llamamientos a favor de la conciliación y el clima, RH Press, 2020, (disponible en: <https://www.rhhpress.com/comunicados/49314-el-covid-19-ha-hecho-mas-por-el-teletrabajo-que-los-llamamientos-a-favor-de-la-conciliacion-y-el-clima>; última consulta el 15/02/2021).
- El libro blanco del teletrabajo en España, “Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto”, 2012, (disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/llibroblanco_delteletrabajo.134.pdf]; última consulta el 31/03/2021).
- F. Quintero, L. “Termina el plazo para actualizar los contratos de teletrabajo: ¿están obligadas todas las empresas?”, Libre Mercado, 2021 (disponible en <https://www.libremercado.com/2021-01-24/termina-el-plazo-para-que-las-empresas-actualicen-los-contratos-de-teletrabajo-6701768/>]; última consulta el 14/04/2021).
- Fernández, A. (2021). Así ayuda el teletrabajo a reducir las emisiones de CO2. El Periódico. (disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20210326/ayuda-teletrabajo-reducir-emisiones-co2-11616627>]; última consulta el 15/04/2021).
- Fernández, M. (2021). El detective privado se reinventa con el Covid: el teletrabajo, nueva excusa para el escaqueo. *Diario de Huelva*, (disponible en: <https://www.diariodehuelva.es/2021/03/27/detective-privado-teletrabajo-h/>]; última consulta el 01/02/2021).

- Gelles, D. (2020). ¿Tu productividad aumentó con la pandemia?. The New York Times, (disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2020/06/29/espanol/negocios/pandemia-productividad-teletrabajo.html>; última consulta el 20/02/2021).
- “German labor minister calls for right to work from home”, DW Made for minds, 2020 (disponible en: <https://www.dw.com/en/german-labor-minister-calls-for-right-to-work-from-home/a-53253366>; última consulta el 05/04/2021).
- “Invertir en teletrabajo aumentará la valoración de la empresa”, Guía Financiación Empresarial, 2020, (disponible en: <https://guiafinem.com/invertir-teletrabajo-aumentara-la-valoracion-la-empresa/>; última consulta el 31/03/2021).
- Kent, J. “Large Employers to Average \$3.6M on Wellness Programs in 2019”, Healthpayer intelligence, 2019 (disponible en: <https://healthpayerintelligence.com/news/large-employers-to-average-3.6m-on-wellness-programs-in-2019>; última consulta el 15/01/2021).
- “La Covid-19 evidencia los retos del trabajo en el siglo xxi”, Universitat Abat Oliba CEU, 2020 (disponible en: <https://www.uaoc.eu/trabajo-retos-covid>; última consulta el 01/02/2021).
- Laboy, C. “¿Cómo es el control horario alrededor de Europa?”, Factorial Blog, 2021 (disponible en: <https://factorialhr.es/blog/control-horario-alrededor-europa/>; última consulta el 15/04/2021).
- Lacort, J. “Las oficinas tradicionales peligran en el mundo post- pandemia: el teletrabajo cambiará el concepto que tenemos de ellas”, Xataka, 2020 (disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/oficinas-tradicionales-peligran-mundo-post-pandemia-teletrabajo-cambiara-concepto-que-tenemos-ellas>; última consulta el 06/03/2021).

- “Las empresas europeas planean priorizar la inversión en tecnología para apoyar el teletrabajo”, RH Press, 2020 (disponible en: <https://www.rhhpress.com/tendencias/50078-las-empresas-europeas-planean-priorizar-la-inversion-en-tecnologia-para-apoyar-el-teletrabajo>; última consulta el 20/03/2021).
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. MD Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional.
- Mira, N. (2021). El escaqueo en el teletrabajo dispara un 50% las consultas a detectives privados. ABC, (disponible en: https://www.abc.es/sociedad/abci-escaqueo-teletrabajo-dispara-50-por-ciento-consultas-detectives-privados-202103311947_noticia.html; última consulta el 02/02/2021).
- M. J. P. (2014). El teletrabajo marca tendencia en España. ABC, (disponible en: <https://www.abc.es/economia/20140306/abci-teletrabajo-crece-espana-201403061338.html>; última consulta el 04/02/2021).
- “Ni la Covid impulsa el teletrabajo en España: el 30% no puede y el 40% lo elude”, Economía Digital, 2020, (disponible en: https://www.economiadigital.es/politica/ni-la-covid-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-el-30-no-puede-y-el-40-lo-elude_20110495_102.html; última consulta el 31/03/2021).
- Pérez Illanes, S. “Teletrabajo: pros y contras para la economía”, Sage Advice, 2020, (disponible en: <https://www.sage.com/es-es/blog/teletrabajo-pros-contras-economia/>; última consulta el 29/03/2021).
- Pérez- Olivares, M. “Coronavirus: un respiro para el medio ambiente”, Ayuda en Acción, 2020 (disponible en: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/sostenibilidad/coronavirus-medio-ambiente/>; última consulta el 15/04/2021).

- Romero Díaz, I. “Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos”; Wolters Kluwer, 2020, (disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html; última consulta el 31/03/2021).
- Servant, A. “Teletrabajo sí, pero regulado, negociado, y con derechos”, Dominio Público, 2020, (disponible en: <https://blogs.publico.es/dominiopublico/33237/teletrabajo-si-pero-regulado-negociado-y-con-derechos/>; última consulta el 05/02/2021).
- “Solo el 22,3% de la población ocupada puede teletrabajar en nuestro país”, Análisis Randstad, 2020 (disponible en: https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/03/NdP_Randstad_Teletrabajo-en-España.pdf; última consulta el 31/03/2021).
- Soto, J. “¿Por qué el Covid- 19 nno disminuye contaminación del aire? Te lo decimos”, 2020 (disponible en: <https://www.greenpeace.org/mexico/blog/4279/por-que-el-covid-19-no-disminuye-contaminacion-del-aire-te-lo-decimos/>; última consulta el 15/04/2021).
- “The history of Telecommuting”, Allied Telecom, 2016, (disponible en: <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>; última consulta el 31/03/2021).
- Torres López, J. “Bienvenido el teletrabajo, cuidado con la explotación laboral”, Nueva Tribuna, 2020 (disponible en: <https://nuevatribuna.publico.es/opinion/juan-torres-lopez/bienvenido-teletrabajo-cuidado-explotacion-laboral/20200428200305174150.html>; última consulta el 03/04/2021).