

Facultad
de
Ciencias
Sociales y
Jurídicas
Grado en
Derecho



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**EL TELETRABAJO EN ESPAÑA:
LEGISLACIÓN PROPIA.**

Alumna: María José Heredia Galiano

Enero, 2021

ÍNDICE.

RESUMEN/ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Orígenes del teletrabajo.....	4
2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO.....	7
3. TIPOS DE TELETRABAJO.....	10
3.1. Según el lugar donde se realiza la actividad laboral.....	10
3.2. Según la conexión o comunicación que se establece entre empresa-trabajador...	13
3.3. Según el tipo de teletrabajador.....	14
4. NORMATIVA Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.....	14
4.1. Acuerdo Marco Europeo.....	14
4.2. Normativa Interna: España.....	15
4.2.1. Legislación propia: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.....	19
5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.....	24
5.1. Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva del trabajador.....	24
5.2. Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva empresarial.....	26
5.3. Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva de la sociedad.....	27
6. FASES DE IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO.....	27
7. INFORMACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.....	28
8. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.....	36
9. RECOMENDACIONES Y FUTURO DEL TELETRABAJO.....	38
10. CONCLUSIONES.....	40
11. BIBLIOGRAFÍA.....	42

RESUMEN.

Tanto la sociedad como las empresas deben afrontar los grandes avances que se producen con las Tecnologías de la información y comunicación (TIC), y los cambios imprevistos que se generan en la sociedad, como la actual situación de pandemia provocada por la Covid-19; que ha cambiado los hábitos de vida o modelos de trabajo. De aquí, surge el interés por conocer qué es el teletrabajo; uno de los conceptos que mayor interés y evolución presenta este año, pasa de ser una modalidad de trabajo opcional y diferente que existe en el mercado laboral; a una obligación o la única posibilidad que tienen las empresas de seguir realizando su actividad. Por ello, se desarrolla una regulación exhaustiva para controlar esta modalidad de trabajo y garantizar todos los derechos de los trabajadores como en cualquier otra modalidad, que se consigue con la actual regulación el Real Decreto- Ley 28/2020, de trabajo a distancia.

ABSTRACT

Both the society and the companies must face the great advances that take place with the Information and Communication Technologies (ICT), and the sudden changes that are generated in the society, as the current situation of pandemic caused by the Covid19; which has changed life habits or work models. From here, the interest to know what is telework arises; one of the concepts that presents greater interest and evolution this year, it happens to be an optional and different form of work that exists in the labor market; an obligation or the only possibility for undertakings to continue their activities. For this reason, a comprehensive regulation is developed to control this type of work and guarantee all the rights of workers as in any other modality, which is achieved with the current regulation the Royal Decree- Law 28/2020, of distance work.

1. INTRODUCCIÓN.

Los grandes avances y expansión de las TIC que se han producido a lo largo de la historia, provocan que actualmente la sociedad disponga de acceso a Internet a una gran velocidad; que usuarios y empresas puedan disponer de nuevos elementos tecnológicos, dispositivos, aplicaciones o software que utilizan para su trabajo, ocio y comunicación. Las nuevas tecnologías permiten que la sociedad tenga mayor acceso a la información de forma más rápida e inmediata, genera cambios en la forma de realizar el trabajo

(mucho más digitalizado). Es decir, la tecnología ha cambiado la forma de entender el mundo, ya que es imprescindible tanto para el ámbito personal como profesional el uso de dispositivos electrónicos y aplicaciones informáticas. De ahí, la aparición de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, que se caracteriza por la utilización de la tecnología. Aumenta la productividad de las empresas que lo aplican, ya que se trata de un sistema de trabajo más flexible para el trabajador. También, aporta otros beneficios como: conciliación familiar y laboral, disminuye la contaminación del medio ambiente, reduce las barreras geográficas, etc.

En el transcurso de este trabajo se estudia una definición exacta de que se entiende por teletrabajo, las ventajas e inconvenientes que presenta tanto para los trabajadores, la empresa y se hace referencia a la sociedad. Se profundiza en la evolución o gran cambio que se genera en su regulación; de un marco regulatorio nada específico a una regulación acelerada para adecuarse a la situación existente y debido al gran incremento de este modelo de trabajo en las empresas; se comenta de forma exhaustiva los puntos que contempla su actual regulación; el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia. Es decir, se profundiza en la deseada y por fin establecida nueva regulación del teletrabajo que explica de forma detallada todos los puntos que se deben cumplir. El marco normativo laboral debe adecuarse a la situación que se está viviendo en cada momento; debe ser evolutivo y cambiante. Predomina siempre el respeto a los derechos de los trabajadores y condiciones de seguridad e higiene.

Beneficiándose de alguna manera esta modalidad de esta difícil y desconocida situación, para lograr una mayor implantación en las empresas (implantada por algunas empresas antes de la situación de pandemia, pero para la mayoría un gran desconocimiento). Todos estos meses de pandemia han ocasionado grandes cambios en la sociedad; y de igual modo en esta modalidad; actuando como aprendizaje para tener grandes expectativas o propuestas de futuro en referencia al teletrabajo.

1.1 Orígenes del Teletrabajo.

El origen del concepto de teletrabajo se remonta a la década de los setenta en Estados Unidos en plena crisis del petróleo, por el físico Jack Nilles en 1973. Su propuesta fue *“llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”* optimizando así los recursos no renovables, de igual modo, buscaba reducir el consumo de combustible que se generaba en los traslados desde el trabajo al hogar, ida y vuelta.

En el año 1976, Nilles realizó un estudio conocido como Telecommunications-Transportation Tradeoff, cuya conclusión fue que *“si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”*. Por tanto, el teletrabajo estuvo en debate público en el año 1979, publicando Washington Post un artículo que obtuvo una gran influencia denominado *“Working at Home Can Solve Gasoline”* en el que se establece las ventajas que presenta el teletrabajo como reducción de atascos, ahorro, reducción gastos de desplazamiento, conciliación familiar y laboral, acceso de la mujer al mercado laboral, reducción de la contaminación, etc.

En esta época no existía tanto desarrollo tecnológico, ni el gran avance o acceso a Internet que existe en la actualidad. Hasta la década de los noventa no fue implantado por muchas empresas de Estados Unidos. Aunque se trata de otra época, se encuentran las mismas similitudes en cuanto a la gran desconfianza por parte de ciertos grupos como sindicatos que temen que se adopten medidas por parte de las empresas que perjudiquen a los trabajadores como: reducir salarios, jornadas laborales más largas, no hacer frente a costes, falta de control sobre el empleado.

Se podría decir que el teletrabajo nació durante la crisis del petróleo y ha evolucionado con otras crisis, como la del Covid-19. Se produjo un gran cambio con la revolución industrial en el sistema productivo, es decir; era el artesano el que se desplazaba a la casa o fábrica del comerciante; y en esta época se puede considerar como que las primeras que desarrollaron esta modalidad fueron mujeres *“teletrabajadoras”* que realizaban actividades remuneradas desde casa; además de las tareas del hogar. Ejemplo: coser, planchar, mecanografía, u otras manualidades que eran pagadas por empresas para que se realizaran desde casa; como bisutería. Pero con ciertos matices, ya que estas labores cumplían con uno de los requisitos o rasgos que definen el teletrabajo como que la actividad laboral se realice en un lugar diferente al habitual (domicilio). Pero sin embargo; no cumplen con el empleo de la tecnología para desarrollar la actividad, característica principal del teletrabajo.

A pesar de todo, el teletrabajo en los años ochenta fue implantado en Estados Unidos por algunas compañías como American Express, IBM o General Electric, y ahora con la gran expansión de Internet se establece como una alternativa al trabajo presencial.

Destacar el Plan Concilia¹, implantado en España en el año 2006 cuyo objetivo es promover medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo². Es decir, los gobiernos también se han implicado en la internacionalización de este modelo de trabajo en los países desarrollados. Pero a pesar de ello, y como se comentara posteriormente el número de personas que teletrabajan en Estados Unidos es mucho más elevado que el de España.

Entre las causas que han impedido con anterioridad no tener una gran influencia del teletrabajo en España pueden ser las siguientes: vacío de una regulación legal, falta del equipo tecnológico necesario, formación informática por parte de los trabajadores y la dificultad de establecer un horario flexible. En primer lugar y como factor primordial, se establece la falta de regulación necesaria para poder implantarlo con éxito y amparado en años anteriores por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que contenía lagunas en aspectos como por ejemplo: ¿quién se hará cargo de los gastos de luz e internet?, ¿qué horario se puede establecer?, ¿quién debe de hacer frente a los gastos de equipos y materiales informáticos? y modificaba el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

En la actualidad, se establece una nueva regulación que es el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. El teletrabajo sigue siendo una modalidad contractual útil y necesaria que con los años según demuestran diversos informes u encuestas crece cada vez más, ya que lo primordial es beneficiar a los empleados. Una herramienta que se ajusta a las necesidades de la sociedad, es decir, favorece la conciliación laboral y familia, y la posibilidad de optar por contratar a personal cualificada de diferentes lugares geográficos.

A lo largo de este trabajo se muestran dichos estudios de diferentes páginas y referencias como el Instituto Nacional de Estadística (INE), Banco de España con datos más próximos del año 2019, siendo 2020 sin duda el gran avance del teletrabajo como lo reflejaran sucesivos informes. Debería de ser promovido y fomentado por el Ministerio de Trabajo para que esta modalidad de trabajo sirva de inclusión en el ámbito

¹ <https://www.boe.es/eli/es/o/2006/06/21/apu1981>

² Definición de teletrabajo según la RAE:

“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” <https://dle.rae.es/teletrabajo>

laboral como aquellos con dificultad de desplazamiento, hombre o mujer dedicados al hogar, persona con discapacidad, etc.

Según datos del INE, en el año 2019 sólo el 4,8% de los trabajadores en España seguían esta modalidad. Pero desde el inicio en marzo de 2020 de la crisis del coronavirus, se ha producido un gran cambio en este aspecto; según un estudio realizado por el Banco de España refleja un aumento del teletrabajo del 80% en las empresas.

2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO.

El concepto de teletrabajo (telework) conocido a través de términos como (telecommuting) teledesplazamiento, (networking) trabajo en red, trabajo en casa (home working) o también conocido como trabajo a distancia (remote working), sería la realización del trabajo en un lugar diferente a la oficina o de las instalaciones. Pudiendo realizar el trabajo de forma dependiente o de forma autónoma, utilizando las denominadas TICs (teoría de la información y la comunicación). Principalmente se utilizan las siguientes TICs para la realización del trabajo como son: PC, Internet, cámara digital, teléfono, u otras como correo electrónico, videoconferencia, realizando a través de estas en cualquier lugar y momento las tareas propias del trabajador.

Etimológicamente, el concepto teletrabajo está compuesto por el prefijo griego “tele” que significa a distancia, de ahí que se considere como aquel trabajo que se realiza en un entorno diferente al habitual donde desempeña el empleado sus funciones generalmente.

Como se ha mencionado anteriormente Jack Nilles (1973) fue el primero en hacer referencia a dicho término a través de la siguiente definición: *“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”* pero hay muchos autores y organismos que han generado otras definiciones.

Entre los autores, se puede mencionar el concepto que establecen Gray, Hodson y Gordon que es el siguiente: *“el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de sus horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de*

métodos de procesamiento electrónico de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación”.

La Comisión Europea define este término como *“una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o relación laboral, en la que un trabajo que también ha podido realizarse en los locales del empresario se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”*.³ Es decir, no hace referencia de manera exhaustiva a cuál debe ser la duración, ni el lugar donde se realice la actividad; sí destaca sobre todo el aspecto clave que diferencia a esta modalidad de trabajo de otras que es la utilización de la tecnología.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) no define exactamente el término teletrabajo sino que se refiere al trabajo a distancia en su artículo 13.1 del ET *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.⁴ También se hace referencia en el artículo 6.1 de la Ley 3/2012 para la reforma del mercado laboral⁵

Otra definición en el ámbito internacional que aporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶ es la siguiente: *“Una forma de trabajo en la cual: el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”*

Como se observa no existe una definición estricta para dicho concepto, pero se puede observar que en cada definición coinciden en que se deben dar dos aspectos como son:

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_02_1057

⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

⁵ <https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

⁶ Artículo de reflexión. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. The concept of telecommuting: aspects for health and safety in employment (2014) pp.83-84

el teletrabajo incluye el uso de la tecnología y la realización del trabajo en un lugar diferente al empresarial. También se establecen otras definiciones de dicho concepto como son:

Concepto amplio: donde se explica que el trabajo debe de realizarse en un lugar diferente al centro de trabajo habitual mediante el uso de la tecnología para el cumplimiento de la actividad. Ejemplo: un empleado de atención al online

Concepto estricto: en el cual se incluye todo lo explicado anteriormente, pero la excepción de una regulación específica para esta modalidad de trabajo. Ejemplo: las normas no son las mismas para un trabajo presencial que para otro que no lo sea.

Concepto jurídico: forma de organización laboral que consiste en la realización del trabajo sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar determinado; para el contacto entre empresario y trabajador se utilizan las TICs.

Concepto funcional: trabajo realizado de forma dependiente, autónoma o de un trabajo a domicilio regularmente, en un lugar diferente al del trabajo habitual mediante el uso de las tecnologías informáticas y de la comunicación.

Se establece una similitud cuando se mencionan los términos teletrabajo y trabajo a distancia, aunque hay que conocer de forma clara en qué se distingue el teletrabajo del trabajo a distancia y es en la necesidad de utilizar las telecomunicaciones para realizar la actividad laboral.

La nueva normativa sobre el teletrabajo, el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre del trabajo a distancia⁷, proporciona en su artículo 2 una definición exacta de cada término. El trabajo a distancia engloba un concepto más amplio y expresa textualmente dicho artículo: “*«trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*”. El teletrabajo lo define como: “*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”. Se observa como el teletrabajo forma parte del trabajo a distancia, ya que para su definición es el primer

⁷ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

término que se utiliza. Por último se define también otra modalidad de trabajo que es el trabajo presencial como: *“aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”*

Por tanto, las características principales de esta nueva modalidad de trabajo son:

- o La característica principal y diferenciadora respecto a otras modalidades de trabajo es la utilización de las TICs para el desempeño de la actividad laboral.
- o La posibilidad de elegir cuál será el lugar de trabajo donde se desarrolle la actividad diferente al tradicional. Ya se realice desde el hogar como por centros específicos establecidos por la empresa.
- o Incremento de la productividad laboral.
- o Aumenta la flexibilidad laboral y mejora la calidad de vida; favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y personal.

3. TIPOS DE TELETRABAJO.

En cuanto a la tipología del teletrabajo se puede distinguir según el lugar y según la conexión, surge una tercera modalidad atendiendo al tipo de teletrabajador. Si se atiende al lugar donde se realiza la actividad se distinguen tres categorías: domiciliario, telecentros o bien realizando desplazamientos continuos (móvil). Otra categoría es la conexión que se establece entre empresa y trabajador; que puede ser: “off line” o desconectado y “on line” o conectado. Por último, según el tipo de teletrabajador: autónomo, móvil y suplementario.

3.1. Según el lugar donde se realiza la actividad laboral:

- Domiciliario: es uno de los más conocidos dentro del teletrabajo y predominante en España, es aquel en el que el trabajador desempeña sus tareas o funciones desde su propia vivienda u hogar. Actualmente, el teletrabajo domiciliario es el que tiene mayor potencial de crecimiento.

Los ejemplos más típicos son profesionales y directivos que trabajan uno o dos días a la semana en el domicilio, ya sea por la política de la empresa de reducir los tiempos de desplazamiento o por su propio deseo; otras tareas rutinarias como el procesamiento de datos.

Entre las ventajas que ofrece el teletrabajo domiciliario son: comodidad para el trabajador, evita los desplazamientos y organización de su tiempo; por parte de la empresa se beneficia reduciendo sus costes.

Sin embargo, presenta ciertos inconvenientes como aislamiento, éste es el problema más importante que deben de afrontar estos trabajadores interviniendo su vida personal en la rutina; por su parte la empresa tiene menor control del desempeño del teletrabajador. Por ello, se deben de llevar a cabo ciertas pautas como establecer el lugar preciso de la casa en el que se va a trabajar: que no esté totalmente aislado puede ser una solución.

- Telecentros o centros de teletrabajo: se trata de oficinas en las que se comparten recursos e instalaciones entre sus empleados para poder colaborar y beneficiarse de dicho espacio. Es decir, la empresa habilita una oficina diferente a la oficina central.

En este caso el trabajador se debe de desplazar hasta el centro que se ha creado para el desempeño de la actividad laboral, normalmente suelen estar cerca de los domicilios de los teletrabajadores, en la periferia de las ciudades para reducir costes de desplazamientos y poder compartir recursos técnicos e informáticos con otras empresas. Además en dichos centros, se instauran otros servicios necesarios para la realización de la actividad laboral como: sala de reuniones, restaurantes, guardería, etc.

Esta forma de teletrabajar, de cierta forma presencial o en remoto contiene mayores ventajas que la anterior, ya que al establecer oficinas específicas para desempeñar la actividad laboral, ofrece una mayor coordinación, socialización, trabajo en equipo y mayor control.

Las ventajas que ofrece los telecentros es tener la posibilidad de teletrabajar en espacios adecuados con todo lo necesario para la actividad laboral, mayor cercanía sin necesidad de ir a la oficina. El inconveniente, es que puede ser algo más caro para la empresa.

Los centros de teletrabajo suelen presentar las siguientes características:

- Reducen los tiempos de desplazamiento, lo que supone un ahorro de tiempo y dinero; reduciendo así la contaminación.

- Facilitan el traslado de puestos de trabajo a áreas rurales donde los precios de las viviendas son más asequibles y los accesos más fáciles.
- Suponen una mejora de la formación informática de los trabajadores locales.
- Proporcionan una solución para aquellos teletrabajadores que temen el aislamiento social producido por el trabajo en el domicilio.
- Suponen un mejor aprovechamiento de los centros y de los lugares de trabajo, estableciendo varios turnos durante todo el día.
- Facilitan el acceso al trabajo. Suelen estar situados en la zona donde viven los usuarios y disponen de aparcamientos para todo tipo de vehículos.

Por otro lado, los gastos son recuperados con los beneficios obtenidos por la empresa a través del programa, en menos de dos años. Por lo que respecta a los costes de funcionamiento, éstos lógicamente son muy variables

El desarrollo de este tipo de centros se justifica para empresas privadas, cuyos trabajadores inviertan un tiempo diario de desplazamiento superior a una hora. Para instituciones de carácter público, la financiación de este tipo de centros se explica fundamentalmente por temas de formación, educación y creación de empleo.

Se pueden mencionar o encuadrar como telecentro la oficina satélite, que es aquella que está en contacto electrónico permanente con la oficina central de la empresa pero desvinculada geográficamente de ésta.

- Teletrabajo Móvil o itinerante: el trabajador realiza sus tareas desde diferentes lugares debido a la naturaleza de las funciones que desempeña, una movilidad permanente y con la utilización de herramientas informáticas. Por tanto, el trabajo se realiza algunos días en la oficina y otros en el domicilio. Ejemplo: consultores, agentes de ventas o técnicos. Se combina el teletrabajo con el trabajo presencial

Generalmente es más asequible que la modalidad anterior para la mayoría de los usuarios. El centro opera como una oficina de oferta de servicios y alquiler temporal para los usuarios.

Este tipo de teletrabajadores que utilizan redes telefónicas y radiofónicas, está en aumento en la medida en que los adelantos tecnológicos. El tipo de teletrabajo facilita a aquellas personas que están ligadas a lugares fijos de trabajo se conviertan, gracias a los medios tecnológicos e informáticos en teletrabajadores

"itinerantes", sin domicilio fijo, sin perder el contacto permanente con su empresa y su familia.

Este tipo de usuarios, está equipados con teléfonos móviles, aparatos de fax, ordenadores portátiles, etc.

La ventaja que ofrece el teletrabajo móvil es que debe de ser una opción de consenso entre ambas partes empresa-trabajador, teniendo en cuenta todas las necesidades y la situación. El inconveniente propio que se puede presentar es la propio equilibrio al que se debe de llegar para ponerse en práctica. Es una de las opciones favoritas debido a que se combina el trabajo presencial con el teletrabajo, es decir, unos días trabajas desde el domicilio y otros desde la oficina. Porque la sociedad está acostumbrada a acudir al lugar de trabajo para el desempeño de la actividad laboral, son reacios a un gran cambio.

Se podría mencionar los centros de llamadas cuya función es la de ofrecer un servicio telefónico a los clientes a partir de una oficina central, actualmente esta forma de teletrabajo está en constante crecimiento.

También existe el teletrabajo transfronterizo: el servicio que presta se realiza por teletrabajadores de diferentes países de aquel en el que se contrató, debido a la mundialización y redes internacionales.

3.2. Según la conexión o comunicación que se establece entre empresa-trabajador:

- Teletrabajo “off line” o desconectado: con esta modalidad el teletrabajador realiza su actividad laboral sin tener un enlace informático directo con la empresa, es decir, realiza su trabajo bajo las instrucciones que la empresa estipula y sólo hace llegar los datos a ésta a través de diferentes medios como pueden ser emails, pen drives... Aquí el teletrabajador actúa con mayor autonomía, pero es un concepto que actualmente en la práctica es poco usual debido al gran avance de las tecnologías y recursos informáticos que permiten a las empresas a través de diversos programas llevar un control exhaustivo del trabajo realizado por sus empleados como es el caso de la siguiente modalidad.

- Teletrabajo “on line” o conectado: esta modalidad es mucho más utilizada que la anterior. El teletrabajador realiza su actividad laboral con un contacto o comunicación directa con la empresa, usando las telecomunicaciones para

intercambiar toda la información necesaria entre el trabajador y la empresa. En este tipo de conexión se distingue dos subtipos dependiendo de cómo sea la comunicación.

“One way line”: cuando la comunicación es unidireccional, existe una conexión continua con la empresa, pero en una única dirección ya sea por parte de la empresa al trabajador o al contrario. Es decir, el teletrabajador tiene un terminal conectado con la central de la empresa a la que hace llegar todos los resultados, pero en este caso; la empresa no puede intervenir en el equipo de éste.

“Two way line”: comunicación bidireccional, se genera un diálogo interactivo entre el trabajador y la empresa, estar en constante y permanente diálogo, teniendo pleno control y vigilancia la central de la empresa de la prestación realizada por el teletrabajador, pudiendo si es necesario ordenar ciertas directrices; debido al termina que tiene incorporado el equipo del teletrabajador.

3.3. Según el tipo de teletrabajador.

Distinguimos otra categoría referente al tipo de teletrabajador:

- Teletrabajador autónomo: son profesionales que representan a su propia empresa.
- Teletrabajador móvil: posibilidad de teletrabajar desde cualquier lugar del mundo con la existencia de Internet, dichos teletrabajadores cuentan con gran libertad de movimiento.
- Teletrabajador suplementario: el trabajador debe de asistir algún día a la semana, es una obligación el asistir ciertos días para mantener reuniones con su equipo.

Además de toda la clasificación de tipologías diferentes del teletrabajo realizada anteriormente, se podría distinguir entre el teletrabajador individual: que realiza su actividad de forma solitaria o teletrabajadores colectivos: que trabajan por un objetivo común en el que todos deben de colaborar.

4. NORMATIVA Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

4.1. Acuerdo Marco Europeo.

Se observa la necesidad a nivel europeo y comunitario de una regulación exhaustiva sobre el Teletrabajo. Por ello, en el año 2001 se unen la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) para firmar un acuerdo marco sobre el teletrabajo, que debía ser firmado y ratificado por todos los integrantes de la Unión Europea (UE). Cuyo objetivo es el dotar a todos los trabajadores de la protección necesaria para el desempeño de su actividad, ofreciendo flexibilidad y seguridad. Y de igual modo, servir de referente para que cada país implante dicha modalidad según sus legislaciones, pero pudiendo implantar de forma voluntaria el Acuerdo Marco para países miembros de la UE. Este fue suscrito en 2002 y revisado en 2009.

Dicho acuerdo aporta una definición del teletrabajo que es la siguiente: *“forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”*.

Destaca especialmente el carácter voluntario que presenta esta modalidad, la igualdad de derechos de los teletrabajadores en cuanto a la formación, otros como derechos colectivos, dotación de equipos, seguridad y salud.

4.2. Normativa interna: España

En nuestro ordenamiento jurídico, no ha existido una regulación exhaustiva que explicara paso a paso la modalidad conocida como teletrabajo, se puede mencionar dos leyes que son la que han regulado el trabajo a distancia a lo largo de la historia como son el Estatuto de los Trabajadores y La Reforma Laboral de 2012. En primer lugar, dicha cuestión tomó como referente el artículo 13 del Estatutos de los Trabajadores (ET), antes de su reforma es el que más se relaciona con el trabajo a domicilio (cuya creación fue una necesidad del trabajo preindustrial). Por tanto, el trabajo a domicilio si estaba regulado por el RD 1438/ 1985, de 1 de agosto. Actualizado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁸ y actualmente en dicho TGF la regulación vigente

⁸ 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 <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

es el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁹, éste último incorpora la necesidad de aprobar una ley que regule el teletrabajo o trabajo a distancia provocada por la situación de pandemia que se está viviendo en el año 2020. Aunque tal y como explican diversos artículos y noticias investigadas, esta norma no afecta a aquellas que instauran el teletrabajo de forma obligada debido a la situación sanitaria que se está viviendo, es decir, no afectaría a aquellos que lo establecen de forma excepcional.

La definición que expone el artículo 13 ET sobre el trabajo a distancia es la siguiente: *“1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”*.

Se produce una modificación del trabajo a domicilio en el RDL 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para pasar a denominarse trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las tecnologías. En concreto, esta modificación de la nueva definición como “trabajo a distancia” quedara plasmada en el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como se ha indicado anteriormente; aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Esta modalidad laboral favorece al asentamiento y fijación de la población en ciertos lugares pequeños o zonas rurales donde es necesario. Por ello, la definición que se establece en el artículo 13 ET es insuficiente; ya que le falta por añadir un aspecto fundamental en el teletrabajo como es el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación establece la modificación del artículo 34.8 del ET que expresa lo siguiente: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer*

⁹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

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...” favoreciendo así el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar garantizando jornadas de trabajo flexibles. Como se expone posteriormente a través de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, la conciliación entre la vida laboral y familiar de los progenitores y cuidadores.

También en esa modalidad se debe de tener en cuenta la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; en la que se garantiza diversos derechos como: derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, derecho a la desconexión digital. Y otras, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para garantizar los derechos y condiciones a los que tienen derecho los trabajadores independiente de la modalidad de trabajo que establezcan.

En años anteriores, no se apreciaba la necesidad de establecer una normativa sobre el teletrabajo, debido a que el número de empresas que instauraban dicha modalidad era muy reducido. Pero como posteriormente se analizara, actualmente se ha producido muchos cambios sobre esta cuestión; debido a la situación que se está viviendo hay una mayor necesidad de imponer el teletrabajo en aquellas empresas que se pueda establecer. Por ello, se determinan varios cambios en cuanto a la regulación que se han establecido de manera acelerada.

En primer lugar, se hace referencia al Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Se trata de una norma de carácter excepcional y establecido por la situación de urgencia que se ha generado este año, donde se establece una mayor preferencia por instaurar el teletrabajo como la nueva modalidad de trabajo respecto al tradicional (artículo 5).

En la actualidad, se puede observar que en lugar de clasificarlo como trabajo a distancia (o su anterior denominación de trabajo a domicilio); se entiende como un trabajo remoto y flexible que se puede realizar desde cualquier lugar diferente al centro de trabajo tradicional. Cuyos beneficios son la autoorganización, descansos, conciliación, ahorro en costes, etc.

Debido a la situación de pandemia y a la implantación obligatoria del teletrabajo en nuestro país, se observa la falta de una regulación específica que ayude tanto a los empresarios como a los trabajadores para el gran cambio a la nueva realidad. Afectando así a las condiciones fundamentales que se reconocen tanto en el artículo 35 de la Constitución Española como en el Estatuto de los Trabajadores y entre otras; normas internacionales, comunitarias y nacionales como por ejemplo la Recomendación 2017/761, de 26 de abril Pilar Social Europeo de derechos Sociales.

El objetivo que se pretende lograr con esta nueva normativa es dar respuestas a todas las necesidades que se generen con esta modalidad de trabajo y del mismo modo garantizar todos los derechos de los trabajadores, que se exponen de forma detallada. Culminando tras tres meses de debate, en un Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD) asegurando un equilibrio en la regulación del trabajo a distancia, priorizando en aspectos fundamentales (tal y como refleja tanto el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo) como son: condiciones mínimas de seguridad y salud, tiempo de trabajo y previsibilidad, exponer las condiciones de trabajo y el marco personal y material en el que se desarrolla.

- Ofrecer una mayor protección de esta modalidad de trabajo, estableciendo su carácter regular y la flexibilidad de su uso; estableciendo ciertas especificaciones si son necesarias entre empresa y trabajador.
- Carácter voluntario tanto para la empresa como para el trabajador, mediante un acuerdo por escrito donde se recogen todas las condiciones y especificaciones individuales que deriven del trabajo a distancia.
- Atender los riesgos o consecuencias que puede acarrear esta modalidad como son: fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y acoso en el trabajo; según determina la normativa como el artículo 6.2 del ET y artículo 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar a los trabajadores los mismos derechos, con independencia de la modalidad de trabajo, como determina la legislación y convenios colectivos que ha incorporado determinados aspectos necesarios debido a las peculiaridades que presenta el trabajo a distancia. Ejemplo: proporcionar equipos informáticos y medios necesarios para el desempeño del trabajo. Al igual, que los costes asociados a su uso y mantenimiento; cursos formativos, instalación de medios de control y vigilancia, medidas de seguridad y salud, flexibilidad, etc.

- Garantizar los derechos de los trabajadores como: el derecho a la intimidad, uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos, derecho a la desconexión digital, según determina la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas respecto a la protección de los datos personales y la libre circulación de éstos.
- El papel determinante de la negociación colectiva en esta modalidad para determinar aspectos como tareas que se realizan con el trabajo a distancia, ejercicio de reversibilidad, derechos de contenido económico e incluso los sectores con mayor posibilidad de implantación

Debido a la situación que se está viviendo provocada por la Covid-19 y el decreto de Estado de Alarma, el teletrabajo ha pasado a ser la nueva modalidad necesaria implantada por la mayoría de las empresas. En España concretamente ha pasado de un 4,8% en 2019 según el INE hasta posicionarse hoy en más de un tercio de los trabajadores de este país. Este aumento ha sido provocado por la pandemia y la obligación que conlleva adaptarse a los cambios que conlleva ésta.

La mayoría de las empresas no implantaban el teletrabajo, ya sea por el desconocimiento o su dificultad para implantarlo. Sin embargo, el teletrabajo conlleva numerosos beneficios como pueden ser:

- Conciliación de la vida laboral y privada.
- Ahorrar tiempo y a la vez, aumentar la productividad.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Disminución de la contaminación (menos desplazamientos).

4.2.1. Legislación propia: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Hoy, tanto Gobierno, sindicato y patronal consideran una prioridad el disponer de una normativa que regule los derechos y obligaciones de las partes; que defina cada particularidad al detalle. Por ello, se realiza el Anteproyecto de Ley de Regulación del Trabajo a distancia, el cual ha sido aprobado en el Consejo de Ministros celebrado el

martes 22 de septiembre y publicado en el BOE el 23 de septiembre como real decreto-ley (Real Decreto-ley 28/2020), para disponer de una idea aproximada de lo que se establecerá en dicha ley, se establecen los siguientes puntos:

- o En primer lugar, la norma distingue entre trabajo a distancia y el teletrabajo. En cuanto, al primer término se refiere *“forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o lugar elegido por éste; durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*. Mientras que el teletrabajo, *“es un tipo de trabajo a distancia llevado a cabo, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* (artículo 2).
- o Se considerará que el trabajo a distancia es regular cuando se preste en un período de tres meses, es decir, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato.
- o Principalmente refleja que todos los costes que se originen por el trabajador para el desempeño de su trabajo a distancia, correrán a cargo de la empresa.
- o El derecho a disponer de un horario flexible, siempre respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y los acuerdos, disponiendo de tiempos de trabajo y descanso.
- o Es una modalidad voluntaria para ambas partes empresa/trabajador, pero si se adopta ésta se debe formalizar un acuerdo escrito con la empresa, registrarse en la oficina de empleo y entregarse al trabajador. Éste debe incorporarse inicialmente al contrato de trabajo o posteriormente, siempre antes de comenzar el trabajo a distancia. La negativa por parte del trabajador de no llevar a cabo esta modalidad de trabajo no puede ser una causa de despido.
- o No se incluyen en esta modalidad de trabajo a distancia ni a los contratos en prácticas, ni los contratos para la formación y el aprendizaje, pero si se acepta el desarrollo telemático, es decir, la formación teórica. Se necesita de un acuerdo que garantice un mínimo del 50% de trabajo presencial.
- o Por tanto, el cambio de modalidad de un trabajo presencial al trabajo a distancia puede ser reversible por parte de la empresa y el trabajador, este hecho se debe recoger en la negociación colectiva o en su caso; en el acuerdo que se realice.
- o Los derechos para los trabajadores a distancia son los mismos que si el trabajo se realiza en la empresa, se deben de respetar todas las condiciones laborales:

formación profesional, retribución, estabilidad en el empleo, tiempos de trabajo, conciliación familiar y personal.

- o Se establece un registro horario, para que se refleje en todo momento el tiempo que se dedica a la realización del trabajo (principio y finalización). Teniendo derecho siempre a la desconexión digital, garantizando así los tiempos de descanso.
- o Imposición de obligaciones para la empresa en materia de evaluación de los riesgos, atendiendo a factores psicológicos, ergonómicos y organizativos. Para ello, la empresa puede visitar el lugar elegido por el trabajador siempre con su permiso y así poder realizar un informe escrito; en caso de no aceptar se evalúan los riesgos con la información recabada por parte del trabajador.
- o No se exigirá al trabajador las instalaciones de programas en dispositivos de su propiedad, respetando siempre la empresa la protección a la intimidad, y por su parte; el trabajador no podrá usar los dispositivos prestados por la empresa para fines personales, se determinarán en todos casos los límites. Pero la empresa podrá establecer las medidas necesarias de vigilancia y control para verificar el correcto cumplimiento del trabajador.
- o La norma será aplicable en los trabajos que se realicen actualmente, y si se trata de acuerdos colectivos realizados con anterioridad cuando llegue el vencimiento de los mismos. Si estos no tienen estipulado un plazo de duración, la norma será aplicada en el plazo de un año desde su publicación en el BOE, siempre que las partes no lleguen a un acuerdo para obtener un plazo superior, siempre sin sobrepasar el máximo de tres años.

Independientemente de los convenios o acuerdos colectivos, el contenido mínimo de dicho contrato debe de ser el siguiente:

- Inventario de medios, equipos y herramientas necesarias para la realización del trabajo.
- Los gastos que tenga el trabajador generados por la prestación de servicios a distancia, debe de abonarlo la empresa.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Coordinar cuál será el trabajo presencia y el trabajo a distancia.

- Saber cuál será el centro de trabajo al que queda adscrita la persona.
- El trabajador elegirá cual será el lugar donde desempeñe el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo para la prestación de servicios a distancia.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- Se establecen ciertos procedimientos por si surgen dificultades técnicas.
- Se establecen instrucciones para la protección de datos y seguridad para la información.

Destacar que a pesar de todo lo anterior, debido a las medidas impuestas por la Covid-19 al trabajador a distancia se le implantado de forma excepcional la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, mientras no cambie la situación se aplicará la normativa laboral ordinaria.

Lo que se pretende es modificar de forma acelerada el artículo 13 ET que debido a la situación provocada por la pandemia es insuficiente, y propiciar la igualdad de trato y no discriminación para aquellos trabajadores a distancia que estén desempeñando su labor. Se implantó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, por ello; las empresas que trabajen bajo las condiciones del artículo 5 establecidas en dicha norma, estarán exentas de firmar el acuerdo de teletrabajo, la empresa seguirá teniendo la obligación de proveer a sus trabajadores de todo el material necesario para el desempeño de sus funciones, compensación de gastos y la evaluación de los riesgos mediante una autoevaluación del trabajador.

Sin embargo, las empresas que teletrabajaban antes de la norma deben de firmar un acuerdo con sus trabajadores sobre las condiciones que conlleva el teletrabajo. Aunque se le aplique dicha norma, si se están disfrutando de condiciones más favorables no se

modificarán; al igual que si se encuentra bajo convenio colectivo se espera a su vencimiento para aplicar la norma.

No formalizar el acuerdo se considera una infracción grave, que conlleva multas dependiendo de la gravedad que van desde 626 a 6250 euros.

Hay colectivos prioritarios para el desempeño del teletrabajo como aquellos que busquen la conciliación familiar y laboral, lactancia natural, víctimas de violencia de género y terrorismo; siempre que sea acorde con la función que desempeñan y manteniendo el derecho de revertir la dicha modalidad por la terminación de alguna de esas circunstancias.

Según el RD los derechos (igualdad de derechos) que tienen los trabajadores a distancia o teletrabajo son los siguientes:

- o Derecho a la formación: derecho al aprendizaje y formación profesional necesario para teletrabajar, en igualdad de condiciones que si se presta de forma presencial
- o Derecho a la promoción profesional: constancia por escrito de todas las oportunidades que se ofrezcan aunque sean de manera presencial.
- o Dotación de medios: dotar de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el correcto desarrollo de la actividad.
- o Derecho a la compensación de gastos: el trabajador no debe de asumir los gastos relacionados con equipos, herramientas y medios vinculados para el desempeño de la actividad.
- o Derecho a un horario flexible y un registro horario: se establece un sistema de registro horario (artículo 34.9 ET) para establecer claramente el tiempo que se dedica al trabajo (principio y fin), y respetar los tiempos de descanso.
- o Derecho a la prevención de riesgos laborales: aplicando la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Destacando en esta modalidad, una necesaria visita para conocer la zona del inmueble donde se desarrolla la actividad.

- o Derecho a la intimidad y protección de datos: se aplica la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Por su parte, la empresa debe de establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, y por otro lado; a través de los convenios o acuerdos colectivos se deben de establecer las causas por las que los trabajadores pueden hacer uso de los equipos informáticos para fines personales.
- o Derecho a la desconexión digital: derecho que reconoce el artículo 88 de LO 3/2018, de 5 de diciembre. Disfrutar en los periodos de descanso de una desconexión de los medios tecnológicos.
- o Derechos colectivos: los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos de naturaleza colectiva que el resto de trabajadores.

5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo desde sus inicios hasta que alcanza su implantación en las empresas, ya sea como una opción o por necesidad como ocurre actualmente, ha estado plagado de dudas o desconfianza para adoptarlo como una nueva modalidad de trabajo que según los cambios en la tecnología y las predicciones de muchos autores va a ser lo predominante en el futuro. Pero como cualquier modalidad, está plagada de ventajas e inconvenientes que se deben de conocer y sopesar.

5.1.Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva del trabajador.

Las ventajas que genera el teletrabajo para los trabajadores son las siguientes:

- Ofrece una mayor flexibilidad horaria, mejor relación entre el trabajo y el descanso.
- Reduce el estrés y costos.
- Conciliación tanto de la vida familiar y laboral: los trabajadores tienen mayor autonomía, lo que favorece la conciliación en todos los aspectos.
- Mayor independencia y autonomía: es una de las ventajas más evidente, ya que permite que el propio trabajador sea quien organice su jornada laboral según sus necesidades.

- Mejores oportunidades y cualificación.
- Disminución de los desplazamientos: lo que hace que se reduzcan también la fatiga y el estrés de los trabajadores.

Los inconvenientes que genera esta modalidad para el trabajador son los siguientes:

- Aislamiento: el trabajador trabaja sólo desde casa, el no tener contacto con los compañeros puede provocar aislamiento que puede ser la principal desventaja que propicia el teletrabajo. Para ello, las empresas pueden emprender iniciativas o programas para que trabajen en equipo y estén en continuo contacto; u otras como la realización de reuniones esporádicas.
- Problemas físicos provocados por el sedentarismo.
- Trabajar más horas que la jornada laboral y no disponer de los necesarios descansos que deben de realizarse para desconectar.
- Menor desarrollo personal.
- Incremento de los costes: si el teletrabajo se realiza desde el domicilio se incrementan todos los gastos relacionados con energía eléctrica o teléfono. Es decir, de cierta manera se modifican los costes que tenían los trabajadores en sus desplazamientos en el trabajo presencial por éstos; que según la regulación se estudia si deben ser compensados por la empresa.
- Complicación para separar la vida laboral y familiar: se da con mayor frecuencia en el teletrabajo domiciliario, ya que se dificulta la desconexión del trabajador; por encontrarse en el mismo lugar el ámbito familiar y laboral.

5.2.Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva empresarial.

Las ventajas que genera el teletrabajo para el empresario son las siguientes:

- La empresa puede desarrollar su actividad durante todo el día, ya que puede contar con personal de diferentes países y debido al

cambio horario puede estar produciendo 24 horas. Es decir, atracción de talentos, cambia la forma de competir y puede ofrecer una gran diferenciación respecto a los competidores.

- Los trabajadores no están en constante rotación de puestos, la comodidad de trabajar desde casa y no tener preocupaciones a nivel familiar o con los compañeros hace que los trabajadores mantengan su puesto durante mucho más tiempo.
- Se reducen los costes de la empresa; sobre todo costes fijos al no tener la necesidad de tener grandes infraestructuras para instalar a todo el personal, sino espacios de menor tamaño. Otros costes variables como la luz, el agua o personal también se reducen. Sin embargo, debe de afrontar estos costes que ahora pasan a tener los trabajadores.
- Mayor productividad, provocada por la mayor motivación de los empleados.
- Mayor flexibilidad: una mayor disponibilidad de los trabajadores y de adaptación ante posibles cambios que requiera la empresa, o cambios que se den en el mercado.

Los inconvenientes que propicia el teletrabajo para la empresa son los siguientes:

- La empresa reduce el control de identificación sobre los empleados, ya que cambia su modelo de trabajo.
- Menor control del desempeño y rendimiento del trabajador, debido a la distancia.
- Genera altos costos de formación y altos costes de implantación: en el caso de los primeros costes es primordial dar a los empleados todos los conocimientos y herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo y en cuanto a los segundos para el desempeño del teletrabajo, como serían equipar a todos los trabajadores de equipos informáticos y telemáticos que incorporen software, firmas

electrónicas, etc. Este aumento de costes se compensan con otros que reduce o incluso deja de tener.

- Mayor seguridad: en aquellas empresas que trabajen con datos confidenciales y necesiten de equipos y sistemas eficientes para evitar posibles ataques.

5.3. Ventajas e inconvenientes desde la perspectiva de la sociedad.

El teletrabajo es beneficioso para la sociedad, ya que se reduce la contaminación del medio ambiente por el menor número de desplazamientos; además contribuye a reducir los efectos negativos como los accidentes de tráfico, debido a una menor circulación de las carreteras.

Para la sociedad provoca algunos inconvenientes como: reducción de las relaciones interpersonales, se observan grandes diferencias entre los hogares con grandes avances tecnológicos y los que no, incrementa los costos de infraestructuras tecnológicas.

6. FASES DE IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO.

Para instaurar el teletrabajo en las empresas, éstas deben de realizar un plan de actuación formado por el estudio de una serie de pasos fundamentales y necesarios para que la implantación de esta modalidad de trabajo sea un éxito.

1) Estudio de viabilidad del teletrabajo.

En esta primera fase la empresa debe de crear un equipo de trabajo para establecer la nueva modalidad de trabajo. Así, se detectarán los problemas y necesidades que presenta la empresa; al igual, que los recursos que se va a necesitar para teletrabajar desde casa.

2) Desarrollo del proceso de selección del trabajo a distancia.

Se establecen una serie de requisitos o criterios de selección como una debida formación, equipos necesarios, sistemas de apoyo, sistemas de control, y criterios legales para el correcto desempeño del teletrabajo.

3) Reclutamiento de los trabajadores.

Para establecer dicha fase, se atiende al análisis de los teletrabajadores en concreto; aspectos como sus características personales, el deseo o interés por realizar esta modalidad, y conocer si el tipo de trabajo que desempeña es adecuado para implantar esta modalidad. Es decir, se busca los perfiles más adecuados, y se utilizan diferentes tipos de webs para la búsqueda de trabajo remoto.

4) Diseño y puesta en marcha del teletrabajo.

Una vez que se realiza el reclutamiento de los teletrabajadores, se pasa a la puesta en marcha del teletrabajo. Esta fase también implica una revisión del programa, para conocer las nuevas habilidades de gestión y se establecen los derechos y obligaciones de los teletrabajadores, al igual que el cumplimiento de normas de seguridad e higiene ... aquí se podrá mencionar la prevención de riesgos..

5) Evaluación del trabajo desde casa.

La evaluación del trabajo se realiza al final del desempeño de la tarea, pero también puede realizarse durante el desarrollo.

En esta fase se analizan todas las opiniones de los teletrabajadores, beneficios, dificultades que presente esta modalidad; al igual que los costes y ahorros que genera.

6) Implantación formal del programa de trabajo.

En esta fase final se plasma toda la información y datos obtenidos en las anteriores fases en los pertinentes documentos de la empresa y sirve de referencia para la implantación formal de la modalidad de teletrabajo.

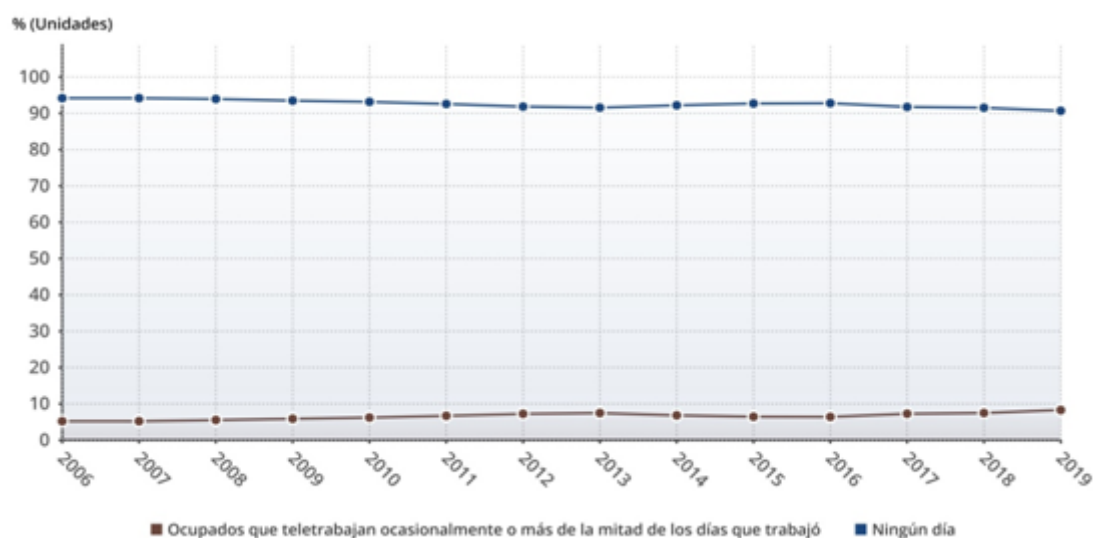
7. INFORMACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.

Informe del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el teletrabajo: cifras ocupación, por comunidades, por actividades.

Según los datos proporcionados por el INE, se observa a través de los siguientes gráficos, cómo ha evolucionado el teletrabajo en España; ha pasado de un 5,2% en 2006 a un 8,3% de los ocupados en España que teletrabajan, ya sea de manera ocasional o habitual. Los datos que nos ofrecen son hasta el año 2019, aún no se incluye el año 2020, ya que debido a la situación de pandemia que estamos viviendo, todas esas cifras se disparan e incluso debido a las situaciones de confinamiento si se centrara en el

estudio por meses; en algunas áreas o determinadas empresas se establece totalmente el teletrabajo; como única opción posible. En el gráfico siguiente, se expone la evolución de los ocupados en España que teletrabajan frente a los que no lo hace:

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



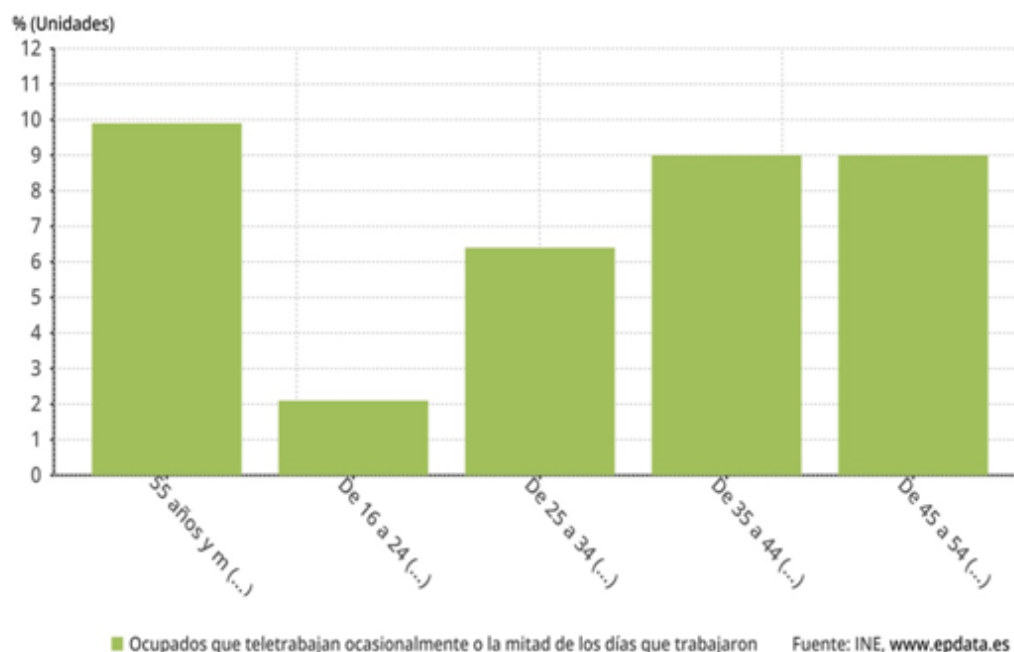
Fuente: INE, www.epdata.es

El enlace para poder consultar la página principal es el siguiente <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517> se puede utilizar para todos los gráficos, ir posicionándose en cada año para conocer datos concretos y ver cómo ha ido evolucionando. Se realiza una comparativa por años, se observa como partiendo del año 2006 los ocupados que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días es de un 5,2% y un 94,19% que no lo realiza ningún día. A pesar de haber ido incrementando dicho valor cada año, si observamos el año 2019, el valor de las personas que teletrabajan ocasionalmente es menor que las que no lo realizan ningún día; 8,3% frente a un 90,7%. Por lo tanto, se observa cómo el teletrabajo en España no se llega a implantar de manera total debido en gran medida a nuestro estilo de vida, costumbres, desconocimiento para poder implantar este modelo de manera correcta.

También nos muestra en el gráfico 2, el porcentaje de ocupados que teletrabajan en España, en función del grupo de edad en el que se encuentre. Se observa a través del siguiente gráfico, que el grupo de personas entre las que más predomina el teletrabajo es aquellos con una edad de 55 años o más, es decir; entre la población de una edad más avanzada. Seguida de igual forma, por dos grupos de edad que abarcan desde los 35 a

45 y los 45 a 54 años; seguramente por ciertas circunstancias como el cuidado de hijos, o de familiares que implica tener un horario más flexible, o con los avances tecnológicos poder realizar ciertas tareas desde casa.

Gráfico 2: Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad en 2019

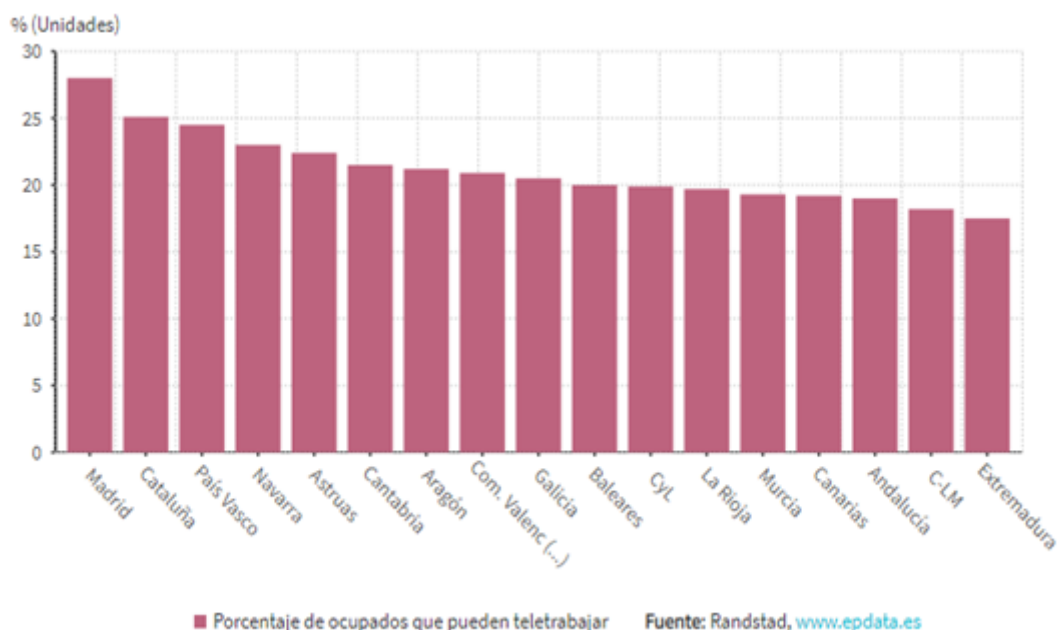


Fuente: INE, www.epdata.es

También nos distingue por Comunidades Autónomas, para saber en cuáles de ellas predomina más el teletrabajo o tienen una mayor opción de implantarlo. Como se observa en el gráfico 3, en los primeros puestos se encuentran: Madrid con un 28%, seguido de Cataluña (25,1%), País Vasco (24,5%), Navarra (23%), y Asturias (22,4%). Y en las últimas posiciones encontramos a comunidades como Andalucía (19%), Castilla La Mancha (18,2%) y Extremadura (17,5%).

Esto se debe, a los sectores de actividad que más predominan en cada una de ellas que dificulta la implantación generalizada del teletrabajo. Por ejemplo: muchas de las zonas de Andalucía se dedican principalmente a actividades del sector primario (agricultura, ganadería y pesca), actividades que requieren de un trabajo presencial para su desempeño. Por lo tanto, es mucho más complicado poder aquí implantar el teletrabajo, ya que según lo expuesto en puntos anteriores de dicho trabajo, el teletrabajo se caracteriza por un alto uso de las tecnologías y es óptimo para trabajos que requieran de digitalización.

Gráfico 3: Porcentaje de trabajadores que pueden teletrabajar, por comunidades.



Fuente: Randstad, www.epdata.es

En concordancia con lo explicado en el gráfico anterior, dicho informe nos ofrece cifras del número de ocupados que pueden teletrabajar en España, diferenciando entre actividades como se especifica en la siguiente tabla.

Destacan actividades como técnicos y profesionales científicos e intelectuales, contables, administrativos de oficina, directivos y gerentes. Y en las últimas posiciones sin ninguna implantación sectores como: agrícola, ganadero y forestal, servicios de restauración, u operadores de maquinaria, tal y como explica el siguiente gráfico:

Gráfico 4: Número de ocupados que pueden teletrabajar en España.

Número de ocupados que pueden teletrabajar en España, según Randstad

	Profesionales que podrían teletrabajar (Nº de ocupados)	Porcentaje respecto al total de teletrabajo (%)	Porcentaje respecto al total de su ocupación (%)
a) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8	59,9
b) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2	43,6
c) Directores y gerentes	781.300	17,7	100
d) Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7	22,3
e) Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5	3
k) Total	4.405.319		
f) Servicios de restauración, personales, protección y vendedores		0	0
g) Sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		0	0
h) Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores		0	0
i) Ocupaciones elementales		0	0
j) Ocupaciones militares		0	0

Fuente: Randstad

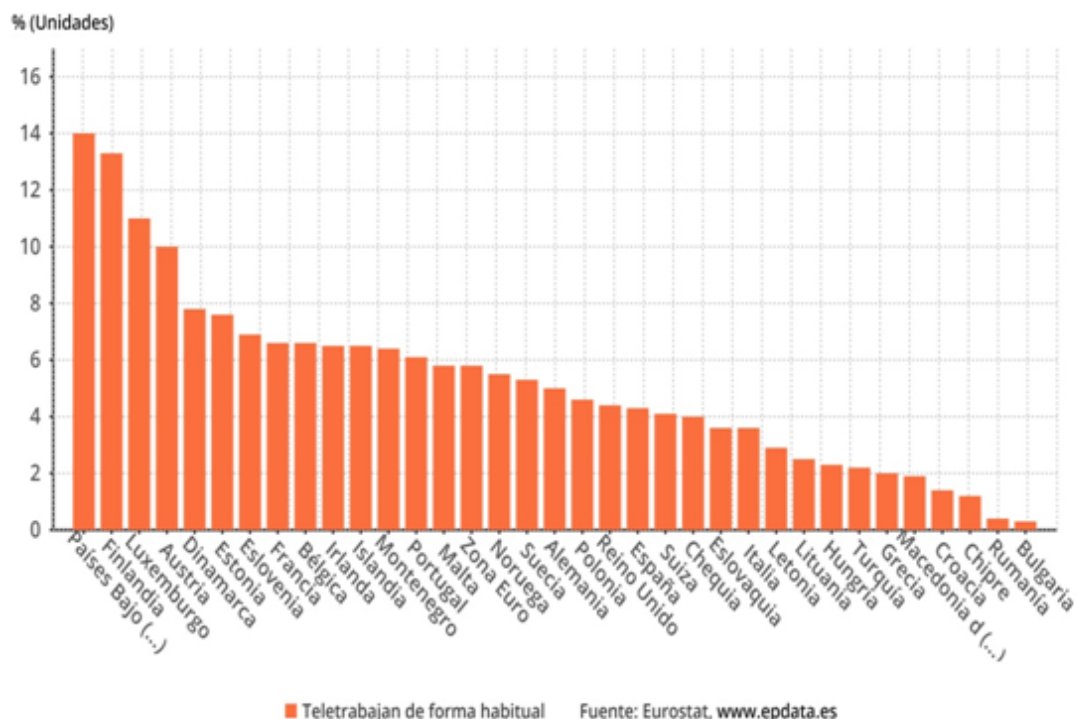
Se observa que la actividad en la que más predomina el teletrabajo en España, es la de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un 49,8%. Seguidos de otros como los contables, y directores y gerentes con un porcentaje mucho menor, un 20,2% y un 27,7% respectivamente. Otros sectores en los que en primordial la presencia física y por ello; sería más complicada la implantación del teletrabajo son sectores como la

construcción con un 1,5%, el sector agrícola, hostelería y la ocupación militar ambas con un 0%.

El siguiente gráfico nos muestra una comparativa que se realiza entre los países de la Unión Europea, en el año 2018, en la que se observa que los países en los que se teletrabajaba de forma habitual son Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%) frente a España que apenas presentaba un 4,3%.

Por lo que sin duda, como los datos ofrecidos son antes de la pandemia Covid-19 iniciada en el año 2020, aquellos países como Países Bajos que tenían una gran implantación de teletrabajo en sus empresas habrá sido mucho más fácil la implantación obligatoria que se ha desarrollado debido a los confinamientos generados por la crisis sanitaria. En España, ha sido más difícil debido al gran desconocimiento de la mayoría de empresas, autónomos y pymes que ha tenido que adaptarse de la mejor manera posible, la mayoría sin conocer cómo se debe de implantar el teletrabajo y sin los recursos necesarios, acostumbrados a otra modalidad de trabajo presencial y estilo de vida diferente donde predomina la cercanía o contacto con los compañeros, la asistencias al trabajo, etc.

Gráfico 5: Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018.



Fuente: Eurostat, www.epdata.es

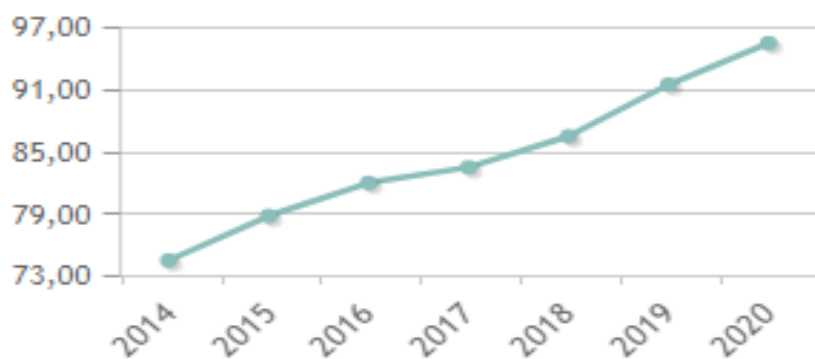
Informe del INE sobre el uso de las tecnologías en los hogares y en las empresas.

El teletrabajo, o el trabajo que se realiza desde casa no pueden realizarse sin el uso de las tecnologías. Según los datos proporcionados por el INE del año 2019, en España todos los hogares disponen de al menos un tipo de dispositivo, ya sea un ordenador portátil, tablet lo que supone un 80.9%. También, el 91,4% de los hogares tienen acceso a internet, en concreto; acceso a Internet de banda ancha como fibra óptica, telefonía móvil 3G o 4G.

A pesar de ello, hay diversos hogares que por ciertas circunstancias no tienen aún acceso a Internet como podría ser situación económica desfavorable. Pero en dicho informe se presentan las siguientes causas como: el 75,5% exponen que no necesitan de Internet, un 51,3% explica que es por falta de conocimiento y un 28% por el coste que implica.

Según los datos proporcionados por el INE tanto en los hogares como en las empresas sobre el equipamiento y uso de las TIC¹⁰ se observa el gran incremento de las telecomunicaciones y acceso a Internet en los últimos años.

Gráfico 6: Hogares con conexión a Internet.



¹⁰ Datos oficiales del INE sobre el uso de las TIC en los hogares y las empresas.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176741&menu=ultiDatos&idp=1254735576692

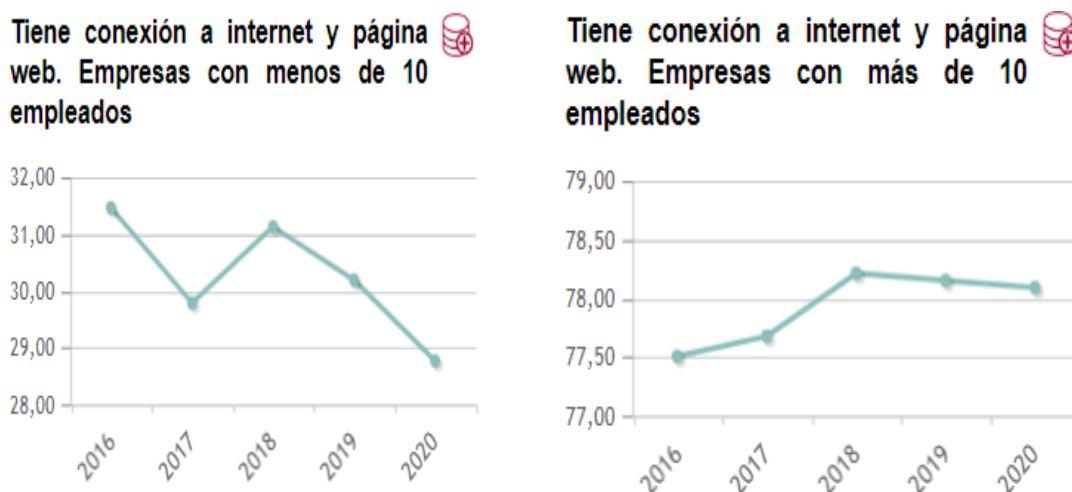
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576692

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Se observa como en el año 2014 los hogares que tenían acceso a Internet suponía el 74,4% frente a un 95,4% que presenta el año 2020.

En cuanto a los datos proporcionados sobre el mismo tema, pero ahora haciendo referencia a las empresas, nos muestra los siguientes gráficos como tanto empresas con menos de 10 empleados y empresas con más de 10 la tendencia es creciente, ya que en la actualidad para una empresa es muy importante la digitalización, tener acceso a Internet o disponer de página web. Sin embargo, se aprecia como las empresas con menos trabajadores y volumen de negocio (gráfico 1), el tener acceso a internet y una página web ha ido creciendo en años anteriores, pero desde el año 2018 al 2020 ha ido decreciendo, ya que para afrontar la crisis sanitaria que se está viviendo no tienen suficientes recursos. Al contrario, que ocurre en el gráfico 2, cuyas empresas ha ido creciendo, y la mayoría de empresas tienen acceso a Internet y página web. Es decir, a éstas le será más fácil afrontar dicha crisis, ya que pueden optar por teletrabajar y aumentar sus ventas online.

Gráfico 7: Comparativa entre empresas con acceso a Internet.



Fuente: INE

8. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

La conciliación o también se puede denominar “equilibrio” entre la vida laboral y personal que se genera gracias al teletrabajo, puede dejar de ser una gran ventaja y convertirse en una desventaja de esta modalidad de trabajo.

Aquí se debería de diferenciar entre el teletrabajo que se realiza de forma ocasional o el teletrabajo obligatorio que se ha instaurado debido a la pandemia de la Covid-19, que se implanta de manera acelerada y es mucho más difícil separar el ámbito laboral del personal, provocando el cierre obligatorio de empresas no esenciales y estableciendo medidas para aquellas empresas que puedan realizar su trabajo desde casa instauren el teletrabajo.

Según muchos estudios reflejan que el teletrabajo aumenta el número de horas de desempeño del trabajo y la interferencia entre ambos ámbitos; lo que provoca situaciones de estrés y malestar en los trabajadores. Es decir, la situación de pandemia que se está viviendo durante este año propiciando el cierre de todo tipos de establecimientos, cierre de colegios, e incluso diversos meses de confinamiento ha provocado que la mayoría de empresas deben de establecer el teletrabajo sin ninguna opción; por lo que los trabajadores se ha visto obligados a tener que asumir diversas actividades de forma conjunta durante todo el día. Por ejemplo: estar pendiente del cuidado de los hijos en el hogar, ayudarles con su tareas; y todo esto teletrabajando a tiempo completo; por lo que es imposible que haya visto las ventajas que esta modalidad ofrece. Según una encuesta que aparece en la guía práctica elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹ el 22% de las familias con hijos pequeños (menores de 12 años) expresaban la dificultad de poder concentrarse en el trabajo en comparación con los que no tenían hijos que sólo suponía un 5% y con lo que tenían hijos mayores de 12 a 17 años con un 7%; o aquellos con niños que tiene discapacidad la situación es aún más complicada.

¹¹ El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella-Guía Práctica, (OIT) edición 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

La encuesta también refleja aspectos positivos que presenta el teletrabajo como la disminución del estrés y tiempo que se dedica a los desplazamientos hasta el lugar de trabajo, la flexibilidad horaria y el poder estar más tiempo disfrutando de la familia.

Se establece en esta guía práctica diversas medidas que pueden establecer las empresas para que se genere realmente ese equilibrio entre la vida laboral y personal como pueden ser las siguientes:

Permitirles la desconexión total del trabajo durante ciertos periodos de tiempo, para poder dedicarse cada uno a sus necesidades particulares como por ejemplo: cuidado de los hijos o descanso, sin tener repercusiones negativas en la empresa.

Buscar la cooperación entre la empresa y los trabajadores en todos los límites que deben de establecerse en el desempeño de la actividad. Por ejemplo: flexibilidad horaria o expectativas claras sobre el trabajo.

Atender las necesidades de cada trabajador de forma individualizada. Ejemplo: licencias parental impuestas en muchos países, consultas, o diálogo social.

Manteniendo la confianza entre todas las personas se puede conseguir que el modelo sea todo un éxito y generar o combatir todos los fallos que se pueden apreciar en el desempeño de esta actividad. Apreciando siempre que el teletrabajo se ha establecido de forma máxima, acelerada y excepcional, sin previamente haberlo establecido e introducirlo de forma ocasional en todas las empresas. Gracias a que nos encontramos en un país desarrollado, con alto acceso a Internet y digitalización; propiciando siempre ayuda a los más desfavorecidos de los equipos necesarios para el desempeño de su actividad laboral.

Entre las causas que dificultan el cambio en la forma de trabajar; y por tanto, dificultan la conciliación entre ambos ámbitos son: cultura organizativa, resistencia por parte de la dirección debido al desconocimiento, falta de equipos y dispositivos informáticos, falta de conocimientos, falta de medidas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, legislación laboral exhaustiva; que como se comenta anteriormente en este año y debido a la situación se ha establecido de forma urgente para proteger y garantizar en esta modalidad que se tenga los mismos derechos que si el trabajo se desempeña desde la oficina.; además de garantizar una política de privacidad de datos.

9. RECOMENDACIONES Y FUTURO DEL TELETRABAJO.

Desde los inicios de la aparición del teletrabajo se pronosticó el gran auge que tendría en años posteriores dicha modalidad, y su implantación en las mayoría de las empresas gracias a la gran digitalización; y esto se ha acelerado e implantado de forma obligatoria debido a la situación de pandemia de Covid-19 que nadie esperaba.

Por lo que se estima cuál será el futuro del teletrabajo después de la pandemia, la mayoría de trabajadores esperan la vuelta al trabajo en sus oficinas, fábricas y comercios. Sin embargo, la apertura de los lugares de trabajo no va a ser una tarea fácil ya que esta situación ha provocado grandes cambios y aún se debe de esperar a que haya una total recuperación económica, es decir, que todo vuelva a la “normalidad” y mejore en el ámbito sanitario. Lo cierto es, que las tasas de teletrabajo seguirán siendo más altas de lo que eran antes de la pandemia.

Es decir, todo el mundo debe de adaptarse al nuevo estilo de vida y trabajo, que requiere nuevos cambios. Por eso, en el futuro se estima que la modalidad de trabajo que se implantará es una forma híbrida o mixta (entre el teletrabajo y el trabajo presencial) incorporando en el lugar de trabajo ciertas condiciones basadas en el distanciamiento físico o la rotación de los días que debe asistir a la oficina.

Según varios estudios e informes, un porcentaje alto de trabajadores estaban dispuestos a teletrabajar; lo ha podido experimentar debido a la situación de pandemia y observar si su trabajo puede realizarse plenamente fuera del lugar tradicional de trabajo y sentirse más cómodo con las tecnologías, aunque para otros ha sido un gran reto y presentado mucha dificultad. Por ello, entre las recomendaciones que se pueden imponer en esta modalidad laboral son:

Imponer una política de teletrabajo: donde se exponga el análisis de todo lo aprendido en esta situación, sobre todo; lo que se debe de mejorar o corrección de fallos. Es decir, esta situación ha servido de ensayo o antecedente para esta modalidad de trabajo.

Invertir en nuevas tecnologías digitales, equipos y programas informáticos necesarios para que se pueda teletrabajar de manera eficiente y a distancia desde cualquier parte, sin ningún problema.

Invertir en el aprendizaje y capacitación de los trabajadores necesarios para las nuevas formas de trabajo.

Proveer de todo el material necesario a los trabajadores más vulnerables para el desempeño de la actividad, para que todos tengan las mismas condiciones y derechos.

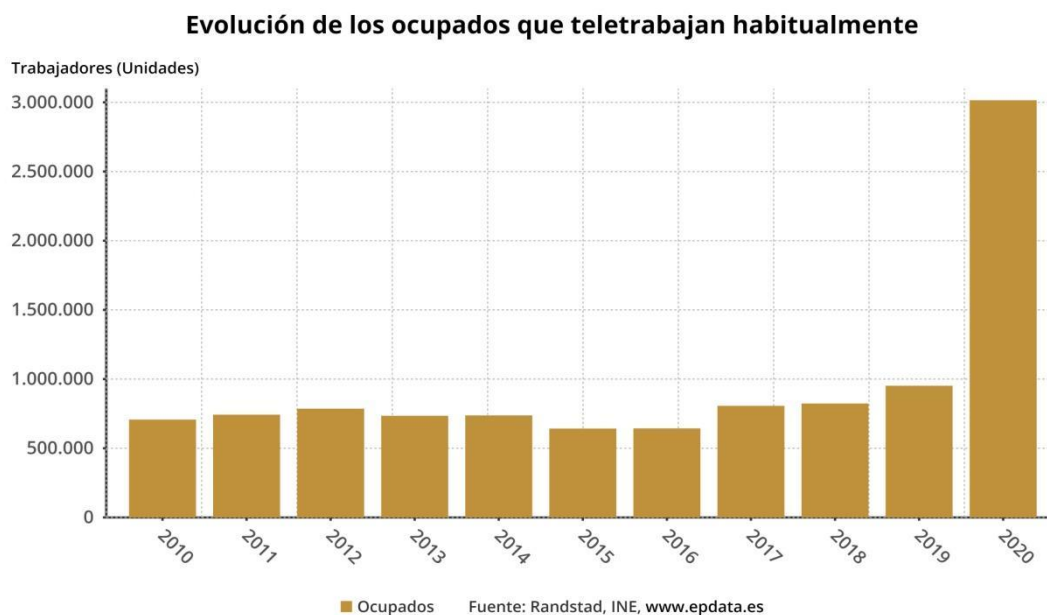
Establecer cada empresa las actividades que puede desempeñar teletrabajando, al igual; que tener en cuenta la experiencia y necesidades que tengan los trabajadores.

Ofrecer incentivos como en cualquier modalidad laboral para conseguir una mayor implicación por parte de los trabajadores; y obtención conjunta de los resultados que se pretender conseguir.

Estimación del año 2020.

Se observa en el gráfico como el año 2020 ha supuesto un gran cambio o evolución en cuanto al teletrabajo, la cifra de teletrabajadores ha crecido de manera acelerada. En concreto, 3,01 millones de personas en este año (la cifra se ha multiplicado por 3,2 respecto a la del año anterior). Por eso, la tendencia del teletrabajo va a ser creciente de forma continuada en los siguientes años, se opta por modalidades de trabajo muchos más flexibles adaptados a los cambios de la sociedad, con una era involucrada y cada vez más digitalizada.

Gráfico 8: Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente.



Fuente: Randstad, INE.

10. CONCLUSIÓN.

El teletrabajo ha actuado como un “salvavidas” o un gran soporte para las empresas, para hacer frente a la crisis del coronavirus. Para la mayoría de empresas ha sido un gran reto, al que con mucha dificultad se ha visto obligados a enfrentarse. Podemos mencionar aquí, la ayuda ofrecida por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social que es la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus¹², cuyo objetivo es contribuir con el teletrabajo para que se implante como medida excepcional.

Actualmente, en España se ha desarrollado otra modalidad de trabajo que se denomina “smart working” que difiere del teletrabajo. Es decir, una fusión entre el teletrabajo y las nuevas tecnologías. Ofrece otra filosofía al trabajo en remoto, establece una mayor autonomía y flexibilidad al trabajador en la elección tanto del lugar donde desempeñara su actividad como en el tiempo, cuyo objetivo aquí es obtener finalmente los resultados

¹² Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus,, Ministerio de Trabajo y Economía Social. http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf

programados por la empresa; requiere así de mayor responsabilidad por parte del empleado. Sobre todo, se ha implantado en trabajos de consultoría, diseño, softwares, etc. Es decir, todos aquellos trabajos que necesiten de la digitalización y el mundo online para generarse.

A pesar, de suponer para la sociedad un gran avance y ofrecer aspectos positivos en el ámbito laboral, se observa dependiendo en el lugar en el que residas la gran necesidad de volver al lugar de trabajo, a la rutina y al estilo de vida al que estamos acostumbrados o cómo se observa con datos ofrecidos anteriormente, sigue creciendo y siendo implantado como una oportunidad y no como medida excepcional. Pienso que será aceptada y la gran opción de futuro debido al entorno tan cambiante y digitalizado en el que vivimos, aprovechar y disfrutar más el tiempo libre, madrugar menor debido a no tener que realizar desplazamientos.

Todo ha cambiado tanto en el ámbito empresarial y personal con la crisis sanitaria, lo que ha propiciado que se conciba que el teletrabajo sea el futuro, y por ello, se opten por obtener la digitalización de los RRHH mediante diversos programas que permitan un seguimiento del horario y actividad realiza por el trabajador.

En resumen, cuando se gestione de forma correcta y se implanten todos los programas necesarios para que sea un éxito será percibido por todas las empresas como una gran solución. El ámbito laboral español ya presentaba diversos problemas como tasas de temporalidad, riesgo de pobreza entre la población española, falta de empleo; y a todo esto se le ha sumado la Covid-19; lo que ha obligado totalmente a cambiar en todos los aspectos, como en el laboral aplicando una nueva modalidad como es el teletrabajo. Por ello, debemos de enfrentar todos los cambios y sacar de esta situación algo favorable como el uso de nuevas fórmulas de trabajo que favorezcan la productividad, la calidad tanto en el trabajo como en el ámbito personal; superar las diferencias salariales y profesionales. Ya que el teletrabajo, ha sido la mejor opción posible para combatir la crisis, poder seguir con la actividad laboral de muchas empresas, y reducir los contagios. En definitiva, el teletrabajo y las nuevas formas que surgen como el “smart working” serán las grandes tendencias en el mercado laboral en el futuro.

11. BIBLIOGRAFÍA.

Artículos analíticos, Boletín económico 2/2020: El teletrabajo en España.

Boletín Económico 2/2020. - Banco de España www.bde.es

Artículo de reflexión. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. The concept of telecommuting: aspects for health and safety in employment (2014) pp.83-84

El Libro Blanco del Teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, movilidad y el trabajo remoto. (Junio 2012). <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/dof/spa/pdf>

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

BOE-A-2020-11415

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.

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Códigos electrónicos edición actualizada de 25 de septiembre de 2020
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=037_Preencion_de_riesgos_laborales&modo=2

Plan Concilia 2005 <https://www.boe.es/eli/es/o/2006/06/21/apu1981/dof/spa/pdf>

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS (SARS-COV-2) de 5 de marzo de 2020

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Procedimiento_servicios_prevenccion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus

http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf

Impacto económico de la Covid-19 sobre la empresa, Junio 2020
<https://cogiti.es/informe-impacto-economico-de-la-covid-19-sobre-al-empresa>

El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella- Guía práctica elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); edición 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística sobre El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Encuesta%20de%20Poblaci%C3%B3n,%25%20a%203%2C5%25

Páginas web (noticias).

<https://dle.rae.es/teletrabajo>

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_02_1057

<http://nubeseo.es/teletrabajo-evolucion-tipologia/>

<https://einatec.com/tipos-de-teletrabajo/>

<http://www.convega.com/vivero/portaleletrabajo/modconten.htm>

<https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=3>

<https://www.emprendepyme.net/requisitos-para-implantar-el-teletrabajo-en-una-empresa.html>

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

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/194/BOJA20-194-00008-11285-01_00178582.pdf

ANEXO

Modelo del contrato de trabajo a distancia.



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D/Dña.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/Dña.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.

con N.I.F./N.I.E. en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA: El contrato se concerta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5).....

dentro de la actividad ciclica intermitente de (6).....

cuya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8).....

el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de

La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de

horas (9).....

Los/as trabajadores/as serán llamados/as en

La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de

horas (9).....

La distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo: SI ☐ NO ☐

TERCERA: La jornada de trabajo será:

☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a

con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año(10)

siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12).....

conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI ☐ NO ☐