

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2020/2021
Convocatoria: Junio

EL TELETRABAJO COMO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
TELEWORKING AS WORK ORGANIZATION SYSTEM.

Realizado por las alumnas D^a. Sara Darias Guzmán y D^a. Marta M. Rodríguez Castro.

Tutorizado por el Profesor D^o. Brais Iglesias Osorio.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

This TFG focuses on the study of one of the main methods or organizational systems that are present today, such as, in this case, teleworking.

As society has evolved, more and more people are joining teleworking given the convenience it presents, such as working from home or even the so-called third space, in which the worker can carry out their work from any place that is effective for it.

All this has been thanks to the advancement of new technologies and the use of ICTs that make it possible to carry out teleworking.

Throughout the work, we will focus on the development of everything that telework entails, both in its positive and negative aspects, taking into account its evolution over the years and how this system affects the entire Spanish population.

We will also see the applicable regulations for its regularization, and finally, we will mention teleworking after COVID-19 since it is the situation facing the entire Spanish population.

Key Words: Teleworking, Covid-19, Third Space.



RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente TFG se centra en el estudio de uno de los principales métodos o sistemas de organización que están presentes en la actualidad como es, en este caso, el teletrabajo.

A medida que ha evolucionado la sociedad, cada vez son más las personas que se unen al teletrabajo dada la comodidad que este presenta como puede ser, trabajar desde casa o incluso, el denominado tercer espacio, en el que el trabajador puede realizar su trabajo desde cualquier lugar que sea efectivo para ello.

Todo esto ha sido gracias al avance de las nuevas tecnologías y al uso de las TICs que hacen que sea posible llevar a cabo el teletrabajo.

A lo largo de este trabajo, nos centraremos en el desarrollo de todo lo que conlleva el teletrabajo, tanto en su aspecto positivo como negativo, teniendo en cuenta su evolución a lo largo de los años y como afecta dicho sistema a toda la población española.

Veremos también la normativa que sea de aplicación para la regularización del mismo, y, por último, haremos mención al teletrabajo tras el COVID-19 ya que es la situación ante la cual se encuentra toda la población española.

Palabras clave: Teletrabajo, Covid-19, tercer espacio.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.	4
2. EL TELETRABAJO.	5
2.1. Concepto.	5
2.2. Evolución del teletrabajo desde sus inicios hasta la actualidad.	6
2.3. Tipos de teletrabajo.	9
2.4 Requisitos para su aplicación.	10
3. NORMATIVA APLICABLE	13
3.1. Normativa comunitaria.	13
3.2 Normativa española.	14
4. EFECTOS DEL TELETRABAJO.	18
4.1 Ventajas.	18
4.2 Inconvenientes.	19
4.3. Prevención de riesgos.	21
5. IMPACTO QUE EL TELETRABAJO HA TENIDO EN ESPAÑA	24
6. EL IMPULSO DEL TELETRABAJO TRAS EL COVID19.	27
7. TERCER ESPACIO.	30
8. CONCLUSIONES.	32
9. BIBLIOGRAFÍA.	34



1. INTRODUCCIÓN.

Este documento se corresponde con la presentación del Trabajo de Fin de Grado (TFG) en el cual tenemos por objetivo conocer el teletrabajo como un sistema de organización del trabajo. Debido al avance tecnológico el trabajo a distancia ha ido ganando peso en las empresas de todo el mundo y cada vez es más frecuente su uso. Hemos llevado a cabo un análisis del concepto general de teletrabajo y su evolución desde su surgimiento hasta la actualidad. Además, de los requisitos que conlleva, la normativa aplicable para su regulación, sus ventajas e inconvenientes, el impacto del teletrabajo en España y por último, el impulso que ha surgido debido al COVID-19.

Para la realización de esta investigación se han utilizado artículos de revistas, libros, monografías, webs de organismos oficiales, legislación, informes, etc. Tras una lectura comprensiva de esto, se han extraído las ideas principales con las que hemos fundamentado el texto. Este TFG se divide en 9 apartados.

En lo que respecta a la estructura, el primer apartado hace referencia al teletrabajo, incluyendo el concepto en sí, la evolución que ha tenido a lo largo de todos estos años, los tipos de teletrabajo existentes, así como los requisitos que sean de aplicación.

A continuación, nos centraremos en la normativa que sea aplicable para ello, tanto comunitaria como española.

Haremos mención también a los efectos que el teletrabajo presenta sobre los trabajadores y las empresas, tanto en su lado positivo como negativo, es decir, describiremos las ventajas o inconvenientes que este conlleva.

Luego, analizaremos el impacto que ha generado el teletrabajo tras el COVID y, por último, haremos una breve conclusión de lo que nos ha transmitido el desempeño del presente análisis de este TFG.

En cuanto a la autoría, este trabajo ha sido realizado por las alumnas Sara Darias Guzmán y Marta M. Rodríguez Castro de manera conjunta en cada uno de los apar

2. EL TELETRABAJO.

2.1. Concepto.

El concepto de teletrabajo cuenta con múltiples definiciones según diferentes autores y organismos los cuales analizaremos a continuación.

Etimológicamente el término “teletrabajo” procede de la palabra griega “tele”, que significa “lejos” y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo, seguridad y salud ocupacional.¹

Jack Nilles el creador del “telecommuting” denominó el teletrabajo como “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”. La definición más completa la encontramos de la mano de varios autores que definen el teletrabajo como “una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa”²

Ortiz Chaparro define el teletrabajo como “trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”³

La Unión Europea le dio un concepto al “teletrabajo” a través de la suscripción de un Acuerdo Marco para la regulación del mismo en el que lo definió como “una forma de organización y/o desarrollo del trabajo que se vale de las tecnologías en el ámbito de un

¹ GARCIA PALOMINO, M. GUÍA DE APLICACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007 PARA EL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES. Ingeniera de Sistemas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Pág. 4.

² GRAY, M; HODSON, N GORDON, G. Y OTROS: “El Teletrabajo”. Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.

³ ORTIZ CHAPARRO, F: “ El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología, Madrid, 1996. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=167503>

contrato o de una relación de trabajo, en el cual la actividad elaborativa, que puede ser desarrollada en el local de la empresa, viene a ser desarrollada fuera de los locales de la misma”.⁴

Según el art.13 del Estatuto de los Trabajadores (más adelante como ET) se define el trabajo a distancia como “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 éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”⁵

El Real Decreto-Ley 28/2020 del 22 de Septiembre lo ha regulado distinguiendo dos modalidades, el trabajo a distancia como “ una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” y el teletrabajo “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos , telemáticos y de telecomunicación.” (art. 2 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre)”

En definitiva, podemos definir al teletrabajo como una forma flexible de organización y/o realización del trabajo a través del uso de dispositivos informáticos y telemáticos fuera del centro habitual de trabajo.

2.2 Evolución del teletrabajo desde sus inicios hasta la actualidad.

Los antecedentes del Teletrabajo a nivel mundial nos llevan a finales del siglo XX en Estados Unidos. Como consecuencia de la crisis del petróleo, el físico Jack Nilles, científico de la NASA, comenzó su investigación con el objetivo de reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de

⁴Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, 2005

⁵ 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.

transporte y polución. En 1973, este creó el concepto de “telecommuting” junto con la frase “el teletrabajo es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

La evolución del teletrabajo fue de manera progresiva la cual se puede dividir en cuatro etapas.

En la primera etapa, el trabajo desde casa no se podía realizar como en la actualidad, puesto que la tecnología existente era costosa como para ser implementada en las viviendas de los trabajadores, en ese entonces se utilizaban oficinas satélites con un microordenador local y un concentrador para la entrada y salida de datos.⁶

En la segunda etapa, con la aparición del ordenador personal en la década de 1980 se consigue tener la oficina en el lugar que la persona quisiera pues todas las herramientas y software se encontraban integrados al ordenador y se liberaba de la necesidad de estar conectado a una unidad central en un lugar determinado como ocurría con las oficinas satélites.⁷

En la tercera etapa, gracias al auge de internet en la década de 1990, el uso del correo electrónico y la mensajería instantánea. Más adelante con tecnologías y aplicaciones más desarrolladas, se incluyeron herramientas como videoconferencias, acceso remoto y ordenadores portátiles, que continúan siendo determinantes en los últimos años.⁸

En la cuarta y última etapa, se da al iniciar el siglo XXI con la utilización masiva de equipos móviles, tabletas, computación en la nube, y virtualización de escritorios, que

⁶ GARCIA PALOMINO, M. Guía de aplicación de las normas OSHAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones Ingeniera de Sistemas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. 2013. Pág. 4.

⁷ Ibidem.

⁸ Ibidem.

hacen posible la movilidad y el acceso en cualquier momento y desde cualquier lugar a los sistemas de información de la empresa, lo cual facilita los procesos de la organización.⁹

En Estados Unidos, según la Oficina del Censo de EEUU, en el año 2000 trabajaban desde casa más de 4 millones de personas en comparación con los 124 millones de trabajadores que van al centro de trabajo.¹⁰ En 2010, 13,4 millones de personas trabajaron al menos un día por semana en casa, esto supuso un aumento de más de 4 millones de personas (35 por ciento) en la última década.¹¹ Ingeniería Informática, y ocupaciones científicas aumentó 69 por ciento de 252.000 trabajadores en el año 2000 a 432.000 trabajadores en el año 2010.

Por otro lado, según datos del Eurostat en Europa desde el año 2009 hasta el 2019, el teletrabajo aumentó en los profesionales autónomos los cuales alcanzaron un 18,5% más que los trabajadores por cuenta ajena los cuales solo obtuvieron un 3%.

A su vez, en España, los trabajadores por cuenta ajena solo lograron alcanzar un 15,4% en comparación con los países líderes como eran Países Bajos y Luxemburgo con un 30%, Estonia con un 27,7% y Francia con un 26,4%.¹²

Según datos proporcionados por el Eurofound, en la UE casi el 40% de los trabajadores europeos teletrabajan en abril del año 2020, frente a España que alcanzó un 30,2% puesto que las empresas impulsaron el teletrabajo durante el confinamiento en un 80%.¹³

⁹ Ibidem.

¹⁰ CENSUS 2000 U.S: “Selected Characteristics of Workers Who Worked at Home and Workers Who Did Not Work at Home for the United States: 2000” Census Bureau, Internet Release Date: October 20, 2004. Disponible en: <https://www2.census.gov/programs-surveys/decennial/2000/phc/phc-t-35/tab01-2.pdf>

¹¹ U.S CENSUS BUREAU: “Working at Home is on the Rise”, How Do We Know?, U.S Departmente of Commerce, Economics and Statisties Administration. 2010: https://www.census.gov/content/dam/Census/library/visualizations/2013/comm/home_based_workers.pdf

¹² EUROSTAT: “How usual is it to work from home?” European Commision. 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

¹³ EUROFOUND. “Living, working and COVID-19”, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

A día de hoy, el avance tecnológico y los cambios sociales han hecho que el teletrabajo sea una opción que está integrada en millones de empresas alrededor del mundo y que su implementación ha favorecido en algunos aspectos socioeconómicos.

2.3 Tipos de Teletrabajo.

Tras definir el teletrabajo como “un tipo de empleo en el que el trabajador realiza sus tareas laborales desde un lugar que no es la oficina. Con sólo tener un ordenador o un móvil el trabajador puede efectuar su trabajo desde casa, desde una oficina de Networking o incluso una cafetería, existen diferentes tipos de teletrabajo dependiendo del lugar: móvil, domicilio y telecentro”:

A continuación, detallaremos cada uno de ellos.

- **Trabajo en el domicilio:** Consiste en desempeñar la actividad laboral desde el espacio doméstico propio. Este se puede clasificar como los que trabajan a tiempo completo para solo un empresario, y el teletrabajo “freelance”. El primero suelen ser trabajos administrativos de baja cualificación, como proceso de textos, grabación de datos, atención de llamadas telefónicas, etc y siendo relación laboral normal por cuenta ajena. El teletrabajo “freelance” lo practican aquellos trabajadores que se ponen al servicio de varios clientes, lo normal de estos trabajos es que se realicen de forma de arrendamientos de servicios o de obra sujetos al Derecho civil/mercantil, en los que el teletrabajador es un autónomo.¹⁴

- **Trabajo en el telecentro:** A diferencia del primero, este tipo de teletrabajo se trata de un acuerdo entre empresario y trabajador y a partir de dicho pacto, la empresa le facilita un espacio al trabajador para que pueda llevar a cabo la actividad profesional. El espacio facilitado no se trata ni del lugar habitual de trabajo ni de la propia casa del trabajador, sino de un espacio habilitado para poder desempeñar dichas funciones, denominado “oficinas-satélite”.

El trabajo en el telecentro se puede desempeñar tanto de manera remota como de manera presencial, todo depende del tipo de trabajo a desarrollar y del número de

¹⁴ SUÑÉ LLINÁS, E: “El Teletrabajo”. Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático, ISSN 1136-288X, Nº 19-22, 1998 (Ejemplar dedicado a: Jornadas Marco Legal y Deontológico de la Informática. Actas (volumen I)), pág.588

personas encargadas de ello. Este tipo se suelen instalar en zonas rurales, a fin de contrarrestar el proceso de abandono del medio rural si son denominados como “telecottages”.¹⁵

- **Trabajo móvil:** Es el tipo más dinámico ya que consiste en combinar los días de trabajo, de manera que unos días se desempeñan en el centro habitual de trabajo y otros días desde la casa. Suele denominarse itinerante ya que consiste en trabajos que conllevan a desplazamientos como puede ser el caso de los comerciantes, actividades de mantenimiento e inspección.¹⁶

Podemos decir que, ante cualquiera de los tipos de teletrabajo, el uso de la tecnología puede mejorar la comunicación entre ambas partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

2.4 Requisitos para su aplicación.

Tras saber la existencia de todos los tipos de teletrabajo existentes es importante verificar los requisitos que estos deben cumplir para un buen y correcto funcionamiento. Por ello analizaremos el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Como bien se menciona en el artículo 5, antes de comenzar el trabajo a distancia o “teletrabajo” debe existir un acuerdo entre la empresa y el trabajador. Este acuerdo se debe formalizar

obligatoriamente por escrito y se puede realizar tanto al principio de la relación laboral como a medida que se vaya desempeñando la misma.

El empresario, por su parte, tiene la obligación de entregarle una copia de dicho acuerdo tanto a los representantes de los trabajadores como al SEPE en un plazo de 10 días a contar desde el momento en que se formaliza el contrato.

El artículo número 6 de este Real Decreto nos dice que a la hora de realizar el acuerdo, no existe modelo oficial por lo que será válido cualquier documento que recoja el acuerdo existente entre ambos.

¹⁵ Ibidem

¹⁶ Ibidem

Para finalizar, una vez establecidas las condiciones de trabajo, éstas se podrán modificar siempre y cuando siga existiendo acuerdo y cualquier tipo de modificación o cambio deberá ser comunicado como mencionaba en el párrafo anterior.

“Dada la implicación del trabajo a distancia y la afectación que repercute sobre la vida privada del trabajador, el pacto sobre el cual se establece ese trabajo no se puede negociar colectivamente con los representantes legales de los trabajadores, sino que es el trabajador, el que de forma individual acceda y acepte este tipo de trabajo de manera voluntaria”.

“En definitiva, esta decisión no se podrá imponer unilateralmente por el empresario, ni siquiera a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en virtud del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.”

Según el artículo 7 del RD 28/2020, el contrato debe cumplir los siguientes requisitos:

1. “Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
2. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
3. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
5. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
6. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
7. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
8. Medios de control empresarial de la actividad.

9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
10. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
11. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
12. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.”¹⁷

Todo trabajador tiene el derecho de poder realizar la prestación de los servicios a través del trabajo a distancia o del teletrabajo con independencia del tipo de contrato que tengan a excepción de los trabajadores menores de 18 años o trabajadores con contratos formativos, en prácticas o para la formación y el aprendizaje los cuales tienen la obligación de desempeñar como mínimo el 50% de la jornada de manera presencial en el lugar habitual del centro de trabajo.

El trabajo a distancia en ningún momento puede tratarse de una orden impuesta por el empresario de tal forma que cualquier trabajador lo puede ejercer de manera voluntaria. Para poder llevar a cabo el teletrabajo de manera correcta y sin ningún tipo de discriminación o vulnerabilidad de los derechos respecto del trabajador normal, se deben cumplir con los requisitos mencionados anteriormente.

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

3. **NORMATIVA APLICABLE**

En este epígrafe veremos las diferentes normativas que regulan el teletrabajo. Haremos mención tanto a la normativa comunitaria como a la española las cuales desarrollaremos con más detalle en los párrafos siguientes.

3.1. Normativa comunitaria.

La regulación jurídico-laboral del teletrabajo en el ámbito comunitario comienza cuando 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), acordaron en el año 2002 el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este acuerdo comprende esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadores y teletrabajadoras y compaginar las necesidades flexibilidad y seguridad que son comunes. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa. Además recalando especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que prestan servicios en el establecimiento de la empresa, con especial mención a su derecho a la formación y a la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.¹⁸

¹⁸ QUINTANILLA NAVARRO, R. “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura.” Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. Pág. 2-3.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reguló en su Convenio OIT n°177 y en la Recomendación n° 184, el trabajo a domicilio, entendiéndose que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de las personas trabajadoras o en otro local que ésta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

3.2. Normativa española.

En la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, dado que favorece la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementa las oportunidades de empleo y optimiza la relación que existe entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como 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 éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los

Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548615.pdf

territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores no era suficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (art. 88 LOPGDGDD), se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital. STSJ Madrid n.º 628/2020, de 8 de julio de 2020, ECLI:ES:TSJM:2020:7899

La generalización del teletrabajo en España aparece en el año 2020 como consecuencia de las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19. Concretamente en el art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, prioriza preferentemente el trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si fuera

posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

Por último, dada la extensión y normalización del trabajo a distancia y la creciente necesidad de un marco legal suficiente que permitiese establecer certezas y garantías ante la distorsión del marco de las relaciones laborales, con efectos de 13 de octubre de 2020, se publica el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, suponiendo la aparición de una serie de nuevas obligaciones:

- El teletrabajo será voluntario y reversible, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La falta de adaptación a esta modalidad de prestación de servicios no será causa de despido objetivo.
- Obligación empresarial de compensar los gastos del trabajador a distancia.
- Se refuerza el derecho a la desconexión digital.
- Las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito.
- La empresa deberá facilitar los medios, herramientas y equipos al trabajador para realizar sus funciones.
- Se garantiza el derecho a la flexibilización del horario.
- Se debe continuar registrando la jornada de manera adecuada y fiable.
- El trabajo a distancia se considera regular cuando alcance como mínimo el 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses.

La actual normativa reguladora se compone por:

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Art. 5 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.
- Arts. 13; 34.8 y 35.4 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 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.
- Real Decreto 195/2000, de 11 de febrero, por el que se establece el plazo para implantar las medidas de seguridad de los ficheros automatizados previstas por el Reglamento aprobado por el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.
- Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.
- Orden APU/1818/2005, de 15 de junio, por la que se introducen mejoras en las condiciones de jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Orden APU/1783/2002, de 20 de mayo, por la que se dictan las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a Organizaciones Sindicales, como apoyo instrumental a la participación en la Mesa General de la Administración del Estado, prevista en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Art. 6 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Art. 6 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Art. 8. ocho Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE)

4. EFECTOS DEL TELETRABAJO.

En este apartado nos centraremos en ver los efectos que ha provocado el teletrabajo tanto a nivel de empresa como del trabajador, haciendo mención a las ventajas así como a los inconvenientes y teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales que todo ello pueda conllevar.

4.1. Ventajas del teletrabajo.

Las ventajas y los beneficios presentan una gran importancia tanto para el trabajador como para la empresa, siendo las principales las siguientes:

Ventajas para el trabajador:

La primera ventaja a destacar es la reducción de gastos en el desplazamiento a la oficina. La segunda ventaja, presenta una mayor flexibilidad en la organización del trabajo por lo que facilita la conciliación entre la vida laboral y la familiar. Tercero, al ahorrarse el tiempo y dinero que conlleva los traslados hace que se reduzca el estrés, favoreciendo un aumento en el tiempo libre y la calidad de vida. Además, de presentar una mayor autonomía y comodidad.

Ventajas para la empresa:

Para la empresa gracias al teletrabajo se consigue un aumento de la productividad y una reducción de costes (por ejemplo, cuando un día a la semana toda la plantilla o gran

parte de ella teletrabaja y se puede cerrar la oficina). Otra de las ventajas se puede observar en el ahorro energético, espacio en instalaciones y transporte ya que la prestación de servicios no se realiza en la oficina. Se mejora el absentismo laboral y se puede llegar a conseguir a trabajadores más motivados y satisfechos dada la comodidad y satisfacción que supone trabajar desde sus casas.

Otra de las ventajas puede ser que, el teletrabajo permite contar con profesionales fuera de la propia localidad o incluso de otros países y ayuda a retener el talento (la mayoría de los trabajadores actuales valoran positivamente que la empresa disponga de teletrabajo) ¹⁹.

4.2. Desventajas e inconvenientes del teletrabajo.

Frente a las ventajas o beneficios que hemos descrito anteriormente, el teletrabajo también presenta una serie de desventajas que son tan necesarias como importantes tener en cuenta, y son las siguientes:

Desventajas para los trabajadores:

Podemos observar ciertas discrepancias sobre los gastos indirectos puesto que la empresa es la encargada de facilitar y asumir los costes de los dispositivos y medios telemáticos o electrónicos que utilice el trabajador así como reparar los daños que estos puedan causar, pero el trabajador por su

parte, es el encargado de asumir los costes de suministros en la vivienda derivados de su actividad en defecto de que no haya sido pactado con el empresario.

Otra desventaja sería la mayor vigilancia y control sobre el trabajador dado que las empresas cumpliendo con la normativa del derecho a la intimidad, podrán supervisar y controlar si sus trabajadores están cumpliendo o no con lo que habían acordado con anterioridad, en especial, al cumplimiento de los horarios.

Nos podemos encontrar también con inconvenientes de la promoción interna ya que el hecho de no trabajar de manera presencial dentro de una oficina, conlleva a que se

¹⁹ BENTLEY, K. y YOONG, P. “Knowledge work and telework: an exploratory study”, Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy, núm. 10, 2000, pp.346-356

limiten las posibilidades de poder ascender dentro de la misma. Sin embargo, las empresas deben transmitir a sus trabajadores si existe alguna vacante presencial.

También pueden existir riesgos laborales derivados del teletrabajo, las empresas u organizaciones deben velar por la seguridad y salud de los trabajadores aún cuando el desempeño del trabajo se realice desde la casa aunque un punto negativo de todo esto es que la casa del trabajador o el lugar elegido para el desempeño de la actividad no esté habilitado, lo cual podría causar daños o lesiones en el trabajador como puede ser lesiones por malas posturas u otros daños físicos.

Otra desventaja, presenta un mayor aislamiento laboral, dificulta el trabajo en equipo y una pérdida en el sentimiento de pertenencia de la empresa. El hecho de trabajar desde la casa conlleva que, el trabajador no pueda relacionarse con el resto de compañeros, y ello supone un problema en el caso de discrepancias ya que los empleados no pueden solucionar de la forma más correcta. Es por esto por lo que muchos expertos comienzan a plantearse la posibilidad de compaginar el teletrabajo con el trabajo presencial con el fin de evitar problemas mayores, como pueden ser acoso, discriminación, entre otros.

Por último, otro aspecto negativo sería la soledad y la caída de la autoestima dado que el hecho de no tener que prepararte ni arreglarte para salir a trabajar conlleva a que no se cuide nuestro aspecto personal provocando una caída de la autoestima. Y, el no tener relación con el resto de compañeros hace también que aparezca la soledad teniendo un impacto negativo en nuestro estado de ánimo.

Desventajas para la empresa:

En primer lugar, el teletrabajo supone una mayor inversión en TICS ya que el coste de instalación e infraestructura necesaria para el desempeño del trabajo tiene que asumirlo la empresa. En segundo lugar, una estructura más descentralizada, ya que al no existir una supervisión continua se produce una pérdida en la jerarquía, dado que el teletrabajo supone un cambio en la estructura organizativa.²⁰

²⁰ NILLES, J. M. (1998), *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce*, New York, NY: Wiley.

4.3 Prevención de riesgos.

La prevención de riesgos laborales es un factor clave en el Teletrabajo o en el trabajo a distancia debido a que, el lugar de prestación de servicios no se encuentra dentro de la oficina por lo presentan determinadas dificultades a la hora de implantar un plan de prevención de riesgos. A continuación, veremos los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores y las medidas reguladas para evitarlos o reducirlos.

Los principales riesgos a los que están sometidos los teletrabajadores son, los trastornos musculoesqueléticos, fatigas visuales, riesgos derivados de la organización del trabajo, riesgos de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo.²¹ Además, existen multitud de riesgos que pueden afectar a los teletrabajadores, pero, debemos hacer un matiz a la hora de hablar de accidente de trabajo o enfermedad profesional ya que, en este caso, el teletrabajador presenta las siguientes desventajas.²²

Una de las desventajas podría ser que, si el teletrabajador sufre un accidente en el horario de trabajo, el empresario puede mostrar su desconexión, alegando que dicha contingencia deriva de un accidente doméstico al no encontrarse éste en el lugar habitual de trabajo y no tener una vigilancia sobre la prestación de los servicios.

Otra podría ser lo que se conoce como accidente “in itinere”, ya que es prácticamente imposible su identificación puesto que el teletrabajador no debería de tener que desplazarse durante el transcurso de su jornada. Sin embargo, sería tal motivo reconocido en el caso de que el teletrabajador tuviera que desplazarse al lugar habitual del centro de trabajo para acudir a reuniones, entre otras.

Como se establece en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL) las principales herramientas o instrumentos para desempeñar la gestión preventiva en la empresa son dos, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

²¹ CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID: Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Disponible en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf> EUROSTAT. “How usual is it to work from home?” 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

²² LUQUE PARRA, M; GINÉS I FABRELLAS, A. “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”. CEOE. 2015 Pág. 72. Disponible en: <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-y-Prevencio%CC%81n-de-Riesgos-Laborales.pdf>

En la primera de ellas se han de incluir todos los puestos de trabajo existentes teniendo en cuenta las circunstancias que pueden afectar tanto al riesgo como a la magnitud de este.

Es recomendable que se evalúen de manera específica los puestos que ocupan los teletrabajadores ya que, pueden verse afectados de manera distinta a los que los ocupan de manera presencial.

El Real Decreto ley 28/2020 recoge tanto la evaluación de los riesgos como la planificación de la actividad preventiva, teniendo en cuenta los riesgos específicos del tipo de trabajo, así como los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos que puedan derivar de dicha modalidad de trabajo.

A pesar de que el teletrabajo se encuentra regulado en el Real Decreto Ley 28/2020, no debemos olvidar que también está sujeto a la LPRL, por lo que se tienen que identificar y hacer una evaluación de todos los riesgos anteriormente mencionados a los que se encuentren expuestos todos los/as trabajadores/as.

La prevención de riesgos laborales se lleva a cabo de la siguiente manera:

En primer lugar, hay que identificar los riesgos existentes en cada puesto de trabajo teniendo en cuenta el tipo de actividad a desempeñar, así como las características del lugar de trabajo y de las personas que lo vayan a desarrollar.

A continuación, se tienen que establecer las medidas preventivas necesarias para eliminar el mayor número de riesgos posibles. Por último, se analizan y evalúan los riesgos haciendo uso de la metodología necesaria y adecuada para ello. Si tras haber realizado estos procesos se observa que existe una situación de riesgo, la empresa debe facilitar y aplicar las medidas preventivas necesarias teniendo en cuenta que, primero se tiene que hacer una planificación de las medidas preventivas facilitadas, esto es lo que se conoce como “planificación de la actividad preventiva”.

En el caso de que el evaluador tuviera que realizar una visita para poder obtener toda la información relevante sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores, se tendría que realizar un informe escrito por parte de éste. Dicho informe deberá ser entregado tanto al trabajador como a los/as delegados/as de



prevención y, posteriormente, la persona trabajadora deberá mostrar dicho consentimiento.

En cualquier caso, no debemos olvidar que la evaluación siempre tiene que ser llevada a cabo por parte del empresario. Por consiguiente, si los/as trabajadores/as se mostraron disconformes con aceptar la visita, la empresa se encargará de desempeñar la actividad preventiva en función a la información que hayan obtenido sobre los posibles riesgos, acorde con las instrucciones facilitadas por parte de los servicios de prevención.

En cuanto a la vigilancia de la salud, las personas que se encuentran prestando los servicios desde sus domicilios, gozan de los mismos derechos que los que lo realizan desde el centro de trabajo de modo que, la empresa deberá garantizar, en todo momento, una vigilancia adecuada, teniendo en cuenta los posibles riesgos a los que pudieran estar expuestos.

Por tal motivo, es de suma importancia que dicha evaluación se realice detalladamente y que el documento en el que se recoge ésta se encuentre a disposición de los servicios encargados de realizar la función de vigilancia de los trabajadores.

Por un lado, como podemos apreciar en el artículo 19 de la LPRL, la persona teletrabajadora tiene que recibir una formación adecuada y suficiente en materia de prevención de riesgos laborales en función del puesto de trabajo donde vaya a desempeñar sus tareas, así como de los equipos o dispositivos que vaya a utilizar para el desarrollo de las mismas.

Por otro lado, la organización preventiva de la empresa, es la encargada de llevar a cabo la planificación y el diseño de la formación a partir de la evaluación de riesgos que se realiza en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las características propias de la persona.²³

²³ PASCUAL, J. L. “Novedades Desde El Instituto Catalán De Seguridad Y Salud Laboral: Valoración Del Teletrabajo En El Contexto Actual Y En proyección De Futuro”. Archivos De Prevención De Riesgos Laborales, Vol.24, nº2, 2021. Pág: 117-132 Disponible en : <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/130>.

En definitiva, todas las empresas están obligadas a contener un plan de prevención al que deben acogerse tanto, los trabajadores que prestan sus servicios en el lugar habitual de trabajo como los que lo hacen desde sus domicilios, no solo en la prestación habitual de los servicios sino también para los que se puedan desarrollar en un futuro. A parte de esto, la empresa, como se ha mencionado en párrafos anteriores, está obligada a facilitar tanto formación como información en materia de prevención con el fin de que, el trabajador sepa actuar ante una situación de riesgo que se le presente, independientemente del lugar elegido para el desarrollo de sus funciones.

5. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.

Analizaremos el impacto del teletrabajo y las barreras que han impedido el crecimiento del Teletrabajo en España hasta ahora. Según datos del INE, de los casi 20 millones de ocupados que había en España en 2019, 1.640.000 (8,4 %) indicaron que trabajaban en su domicilio ocasionalmente, y 950.000 (4,5 %), que lo hicieron más de la mitad de los días laborables. El Boletín Económico del Banco de España sobre el Teletrabajo indica que estas cifras muestran un aumento del trabajo en remoto ocasional con respecto a la situación del año 2009. Ese año, el 6 % del total de trabajadores contestaron que trabajaban desde casa ocasionalmente.²⁴

Cabe observar que esta tendencia al alza no se frenó durante la recuperación, ya que en 2014 la proporción del trabajo ocasional en el domicilio era del 6,9 %.

Por otro lado, el incremento del número de trabajadores que indican que han trabajado más de la mitad de los días desde su residencia ha sido mucho menor. En concreto, en 2009 lo hacían el 3,4 % de los trabajadores, tan solo 1,1 puntos menos que en 2019,

²⁴ INE. (2020) "El Teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19". Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

mientras que esta cifra prácticamente no ha cambiado desde 2014 (el 4,3 % en 2014, frente al 4,9 % actual).²⁵

Estos datos son bajos en comparación con el resto de los países miembros de la UE y los podemos achacar a una serie de barreras que han hecho que no se haya dado un alto crecimiento, como pueden ser:

- **Falta de regulación:** antes de la pandemia del COVID19 la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo era muy escasa. No fue hasta la reforma laboral del 2012 en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que se ampara el Teletrabajo en la normativa española. Siendo esta insuficiente ya que no se recogían los principales problemas del Teletrabajo como, por ejemplo, a quien le correspondía pagar la luz o el internet que se consume durante el teletrabajo, cómo gestionar las horas extras, quien proporcionaba los materiales informáticos.

- **Inversión en equipo informático:** según datos del INE, el 75,2% de las empresas con 10 o más empleados que tienen conexión a Internet proporcionan a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión móvil a Internet para uso empresarial.

Como datos recogidos podemos observar que el 30.0% de los empleados de estas empresas son beneficiarios de estos dispositivos. Entre las empresas del sector TIC, este porcentaje alcanza el 62,7%, mientras que en Información y comunicaciones se sitúa en el 58,4% y en Actividades profesionales, científicas y técnicas, en el 48,4% del total. Entre las empresas con menos de 10 empleados, las del sector Servicios son las que en mayor medida facilitan estos equipamientos a sus empleados para uso empresarial (53,9% del total) y las que también tienen un mayor porcentaje de empleados que las utilizan para estos fines (35,3%).²⁶

²⁵ ANGHEL, B; COZZOLINO, M; LACUESTA, A. “El teletrabajo en España”. Artículos Analíticos. Boletín Económico. Banco de España. 2020. Pág. 5 y 6.

²⁶ INE: “El Teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”. Cifras, boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Madrid. 2020. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba

- **Formación informática de los trabajadores:** la adopción del teletrabajo está relacionada mayormente con el desarrollo en el uso de las TIC, lo que demanda mayores necesidades de formación en estas empresas, pero posibilita a su vez que se obtengan mejores resultados organizativos con el uso de las tecnologías. Además, el teletrabajo permite integrar y coordinar las TICs con los recursos humanos y organizativos de la empresa. Las empresas adoptantes del teletrabajo tienen mejores niveles de formación en TIC que las empresas no adoptantes.²⁷

- **Falta de flexibilidad horaria:** los trabajadores españoles se encuentran con dificultades para compatibilizar la vida laboral con la vida personal y no es hasta hace poco cuando las empresas empiezan a tener más en cuenta la conciliación.²⁸

- **Cultura de presencialidad:** existe una cultura en la que la presencia física de los trabajadores en el centro de trabajo durante largas jornadas está arraigada entre los españoles. Además del temor al aislamiento profesional, la dificultad para concentrarse en casa y determinados aspectos de carácter cultural como la necesidad de estar físicamente en el trabajo y dejarse ver.²⁹

Al analizar los grupos de población que hace un mayor uso del teletrabajo se ha podido comprobar que la posibilidad de trabajar desde casa depende del tipo de trabajo y grado de preparación de la empresa para permitir que esta actividad se desarrolle desde el domicilio. Los autónomos son los que más trabajan ocasionalmente desde casa con mayor frecuencia. Entre los trabajadores por cuenta ajena es mayor entre los que tienen un contrato indefinido y aumenta cuando se tiene más años de experiencia laboral.

²⁷ PEREZ PEREZ, M; MARTINEZ SANCHEZ, A; DE LUIS CARNICER, P; VELA JIMENEZ, M. "La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos". Universidad de Zaragoza. Revista de Economía y Empresa, Nº52 y 53 (2ª Epoca) 3º Cuatrimestre 2004 y 1º Cuatrimestre 2005. Pag. 13

²⁸ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. "El teletrabajo antes, durante y después del confinamiento domiciliario. Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021. Pág. 389

²⁹ ZÚÑIGA, ÁNGELES. ¿Estamos preparados para teletrabajar? En pleno debate. Escritura Pública, 2013, págs. 70 a 72.

Por tamaño de empresa, las empresas pequeñas son las que más utilizan el teletrabajo. En parte, esto está relacionado con el autoempleo. Si la muestra se restringe a los asalariados, el teletrabajo es más frecuente en las empresas de tamaño medio (entre 50 y 250 empleados).

Sin embargo, en los últimos años, las empresas más grandes han ido incrementando su participación en el teletrabajo. Según los datos de la EPA, en el período 2009-2019 la proporción de empleados con teletrabajo en empresas con más de 50 trabajadores pasó del 16 % a casi el 20 %. En general los puestos de trabajo que más destacan son, los directores, los gerentes, los técnicos y los profesionales, ya sean científicos o de apoyo, han podido trabajar desde casa ocasionalmente. Sin embargo, este no ha sido el caso de los militares, los contables, los administrativos, los trabajadores de servicios de restauración o personales, los vendedores o el personal de protección, los artesanos, los operadores de instalaciones y maquinaria, y los trabajadores poco cualificados.

Por sector de actividad, el trabajo desde el domicilio es especialmente relevante en la provisión de algunos servicios que no requieren contacto físico entre proveedor y cliente, como la educación, las actividades profesionales científicas y técnicas, las actividades inmobiliarias, la información y las comunicaciones, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y las actividades financieras y de seguros.

6. IMPULSO DEL TELETRABAJO TRAS EL COVID

El teletrabajo es una modalidad que ha ido aumentando desde la crisis sanitaria que ha causado coronavirus. El confinamiento domiciliario ha provocado que trabajar desde casa sea fundamental para el desarrollo de las actividades económicas. En este apartado analizaremos sus datos y efectos y los retos que han supuesto este impulso del Teletrabajo.

Los datos del INE sobre teletrabajadores se elevan al 22,3 % y, según algunas encuestas, incluso este porcentaje se habría superado hasta alcanzarse un 34 % de personas teletrabajando durante las semanas de confinamiento por la crisis del COVID-19. Un

teletrabajo eficaz requiere la reorganización y adaptación de sistemas y procesos de trabajo y un esfuerzo de aprendizaje de los trabajadores no familiarizados con esa práctica. Aprovechar todo el potencial productivo del teletrabajo requiere que las empresas y los trabajadores hagan cambios que van más allá de estas circunstancias excepcionales.

Con el comienzo de la COVID-19 el teletrabajo se dispara, y tanto las empresas, organizaciones e instituciones tienen la obligación de facilitar el teletrabajo a sus trabajadores ya que, ante dicha situación, es la única manera de mantener activa la relación laboral sin necesidad de tener que suspenderla.³⁰

Según hemos podido observar en una encuesta de la Randastat, el 42.8% de las empresas lograron el mantenimiento de sus actividades a lo largo del confinamiento gracias a este sistema de organización de trabajo. Tal que así, se produjo un incremento significativo, pasando de un 8,4% a un 42,8%, lo cual quiere decir que se produce una mejora siempre y cuando las ventajas sean superiores a los inconvenientes.³¹

Al comienzo del confinamiento, el teletrabajo no sufría variación respecto al año 2019, pero, durante el confinamiento, estos datos han cambiado y la necesidad de teletrabajar ha cobrado mayor intensidad por el hecho de mantener activos a los empleados y al funcionamiento de la empresa.³²

Durante las 8 semanas que duró el estado de alarma, las posibilidades de utilizar el teletrabajo se utilizaban incluso superando las capacidades identificadas.³³

Este aumento generó la necesidad de crear una nueva ley encargada de regularizar los derechos de los teletrabajadores, ante la insuficiencia que presentaba el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral que regulaba el teletrabajo. La nueva ley de trabajo a distancia es el Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre. Esta ley lleva consigo una serie de derechos a los que tienen acceso los

³⁰ PEIRÓ, J.M y SOLER, A: "EL IMPULSO AL TELETRABAJO DURANTE EL COVID-19 Y LOS RETOS QUE PLANTEA". Ivie y Universitat de València. 2020 Pág. 2

³¹ Randstad El futuro del trabajo 2020. Disponible en <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el428-de-las-empresas-mantiene-su-actividad-a-pesar-de-la-crisis-del-covid-19/>

³² PEIRÓ, J.M y SOLER, A: "EL IMPULSO AL TELETRABAJO DURANTE EL COVID-19 Y LOS RETOS QUE PLANTEA". Ivie y Universitat de València. 2020 Pág. 2

³³ Idem. Pág. 5

teletrabajadores, por ejemplo, la conciliación laboral, compensaciones económicas de las horas de trabajo y por los gastos que supone, así como los derechos de los trabajadores.

El teletrabajo ha supuesto retos que se deben superar para llevar con éxito su implementación. Esos retos son la organización desde un liderazgo efectivo con una buena planificación desde el inicio, la resistencia al cambio es otro reto que superar, también mantener la cercanía para evitar los sentimientos de soledad del trabajador. La motivación es un reto que supone crear una buena atmósfera de trabajo en la distancia. La gestión de tiempo es un factor fundamental ya que los horarios en el teletrabajo son diferentes. Tener un buen feedback de manera continuada. La ciberseguridad otra clave de estos retos al tener que trabajar a través de internet se debe concienciar de la seguridad online. Los suministros de recursos que deben aportar tanto programas, herramientas y equipos informáticos necesarios para llevar las tareas a cabo.

Por último, el liderazgo es un reto ya que si una empresa tiene a su líder en una ubicación y se comunica virtualmente con el resto del equipo que está en otro lugar, pero físicamente juntos, es probable que surjan problemas de liderazgo. Se podrán dar problemas como las luchas de poder, falta de comunicación y confusión según la investigación. Si se quiere que emerja un líder claro es necesario que todos trabajen de forma presencial en una misma localización o que todos trabajen a distancia, pero no la forma combinada.³⁴

Como hemos mencionado en párrafos anteriores, la puesta en marcha del teletrabajo se ha incrementado de manera significativa por el covid19 con respecto a los años anteriores en los que esto no existía. Por otro lado, la práctica del teletrabajo ha supuesto una experiencia para trabajadores de empresas privadas y públicas con el fin de no renunciar a su actividad laboral en los meses de confinamiento.

Las condiciones que ha de tomar en consideración la empresa para implantar el teletrabajo de manera adecuada son diversas, pero puede considerar este impulso como una oportunidad de diseño y desarrollo del teletrabajador, sin olvidar las aportaciones

³⁴ FOURNIER GUIMBAO, J. "El teletrabajo en la era COVID" Instituto Español de Estratégicos. Documento Opinión. 2020. Pág. 8-11

del teletrabajador las cuales pueden ser relevantes debido a que los recursos y capacidades de las que disponen son de gran importancia para poner en práctica esta modalidad de trabajo en caso de que la empresa así lo considere oportuno.

7. EL TERCER ESPACIO.

El tercer espacio fue introducido en el año 1989 por el sociólogo estadounidense Ray Oldenburg como alternativa de aquellos espacios fuera del ámbito del hogar y del trabajo. Se trata de un espacio distinto de estos en el que los teletrabajadores pueden llevar a cabo las relaciones laborales siempre que exista una conexión a internet.

A continuación, desarrollaremos en qué consiste el tercer espacio y su utilidad como alternativa a los espacios de trabajo habituales.

El concepto de “tercer espacio”, podemos definirlo como aquellos lugares en los que se pueden usar para la prestación de servicios fuera del ámbito de domicilio habitual y del centro de trabajo. Su finalidad se basa en buscar no solo una flexibilidad horaria, sino también presencial con entornos de trabajo atractivos y colaborativos. El hecho de que el teletrabajo se pueda desempeñar o llevar a cabo en lugares habituales hace que el trabajador se encuentre más motivado y más productivo con la fomentación de la innovación y creación de nuevas ideas.³⁵

Según Oldenburg, este espacio tiene algunos aspectos físicos específicos como pueden ser, su proximidad y fácil acceso desde el hogar o el centro de trabajo. Cabe destacar también que, en estos sitios se suele ofrecer también bebidas y comida. Por otro lado, podemos decir que se tratan de espacios lúdicos, que fomentan la alegría y la aceptación que prevalecen por encima de la ansiedad y la alienación.³⁶

Normalmente, se suelen considerar tercer espacio a pequeños negocios, como, por ejemplo, cafés, bares, restaurantes y tiendas generales. A día de hoy los terceros

³⁵ OLDENBURG, R. The great good place: Cafes, coffee shops, bookstores, bars,-hair salons, and other hangouts at the heart of a community. New York: Marlowe. 1991

³⁶ Ibidem.

espacios más utilizados son las bibliotecas, las iglesias, las cafeterías, clubes, oficinas satélites, espacios de *coworking*, etc.³⁷

Dentro de los diferentes tipos de tercer espacio existentes, podemos destacar el *coworking*, que son oficinas compartidas en las que profesionales autónomos, teletrabajadores y empresarios se dan cita para trabajar, y donde los gestores del espacio intentan conectar y crear oportunidades profesionales y personales entre y para sus miembros.³⁸

A su vez, podemos diferenciar el *coworking* corporativo el cual hace referencia a un nuevo concepto en el que un grupo de empresas comparten el mismo espacio con el objetivo de generar nuevas ideas innovadoras. Cada empresa cuenta con su propio espacio junto con espacios comunes y compartidos con el fin de que la combinación de ambas genere intercambios que fomenten la innovación y otras formas novedosas de pensar. Este tipo de tercer espacio es utilizado, sobre todo, por empresas famosas como Google, Facebook, Twitter, Ericsson, Plantronics, Accenture, entre otras.³⁹

Por último, a día de hoy muchas empresas están implementando estos ecosistemas de trabajo. Éstas incluyen dentro de sus propias oficinas cualquier combinación de diferentes terceros espacios, con la finalidad de contribuir a una mayor eficiencia en términos de ahorro de costes y un mayor aumento de la productividad, así como a una mejora en la calidad de vida de los trabajadores. Éstos se han convertido en centros de atención durante los últimos años debido a que, las empresas están descubriendo su valor.

³⁷ MEHTA, V, y BOSSON, J.K.. "Third Places and the Social Life of Streets." *Environment and Behavior* 42, nº6, 2010. Pág: 780. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0013916509344677>.

³⁸ SÁNCHEZ COTOBAL, J: "Plataformas Coworking." *Anuario Jurídico Y Económico Escorialense* 53. 2020. Pág. 325-52.

³⁹ SANS. V. "Corporate Coworking: A New Way Of Working" LinkedIn. 2016. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/corporate-coworking-new-way-working-vanessa-sans/>

8. CONCLUSIONES.

Para concluir nuestro TFG, hemos llegado a unas conclusiones referidas al teletrabajo como un sistema de organización del trabajo con el que empezamos con el objetivo de conocer a fondo como se ha implementado esta modalidad de trabajo y cómo ha evolucionado a lo largo de todos estos años.

A lo largo de dicho análisis hemos descubierto que este sistema de organización del trabajo ha cobrado importancia gracias al avance tecnológico y como el trabajo a distancia se ha implementado en las empresas. Descubriendo su concepto como una forma flexible de organización y/o realización del trabajo a través del uso de dispositivos informáticos y telemáticos fuera del centro habitual de trabajo. El teletrabajo es tan amplio que puede abarcar diferentes tipos como el trabajo desde el domicilio, el trabajo móvil, el trabajo en telecentros y el descubrimiento de los llamados “tercer espacio” que han cambiado los lugares habituales para los que se creían típicos del teletrabajo llegando a usar incluso cafeterías o bares.

La regulación del teletrabajo ha sido insuficiente desde sus inicios por lo que ha sido necesario la creación de una nueva ley, la cual a día de hoy, sigue sin abarcar totalmente dado a la complejidad que conlleva la implementación de este sistema en las empresas.

Los efectos que el teletrabajo provoca tanto en empresas como en trabajadores son múltiples. En una comparación realizada entre las ventajas y desventajas, las ventajas de ambos son mayores en relación de productividad y costes, dado a la flexibilidad y la reducción del estrés que supone el trabajo desde cualquier lugar fuera de la oficina y disminución de costes que conlleva el hecho de desplazarse hasta ella. Sin embargo, las desventajas no pueden ser obviadas ya que aunque sean menores el principal perjudicado en estas es el trabajador al cual es el que debe asumir los costes de suministros así como los equipos informáticos o telemáticos empleados en defecto de pacto con el empresario.

Los planes de prevención en el teletrabajo son fundamentales para llevar una buena práctica. La empresa está obligada a facilitar tanto formación como información en materia de prevención con el fin de que, el trabajador sepa actuar ante una situación de

riesgo que se le presente, independientemente del lugar elegido para el desarrollo de sus funciones.

El impacto del teletrabajo en España con el impulso que le ha dado la situación de la pandemia del COVID-19 en nuestro país, ha supuesto un aliciente a la implementación de este sistema de trabajo que ha favorecido a evitar el cierre de actividad de muchas empresas durante el periodo confinamiento.

En nuestra opinión, el teletrabajo es un sistema de organización del trabajo que ha llegado para quedarse dado su flexibilidad y los constantes cambios en la sociedad tanto políticos, económicos, tecnológicos y sociales que son factores claves para replantearse las formas habituales de desempeñar el trabajo. Donde ahora se aprecia un mayor valor en aspectos como la conciliación de la vida laboral-familiar, así como el cambio de esa cultura de presencialidad en la oficina que hacen apreciar la implementación de futuras alternativas de organizaciones del trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA.

ANGHEL, B; COZZOLINO, M; LACUESTA, A. “*El teletrabajo en España*”. Artículos Analíticos. Boletín Económico. Banco de España. 2020. Pág. 5 y 6.

BENTLEY, K. y YOONG, P. “Knowledge work and telework: an exploratory study”, Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy, núm. 10, 2000, pp.346-356

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID: Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Disponible en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf> EUROSTAT. “How usual is it to work from home?” 2020. Disponible en:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

EUROFOUND. “Living, working and COVID-19”, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

EUROSTAT:” How usual is it to work from home?” European Commission. 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. “El teletrabajo antes, durante y después del confinamiento domiciliario.Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021. Pág. 389. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957/1178

FOURNIER GUIMBAO, J. “*El teletrabajo en la era COVID*” Instituto Español de Estratégicos. Documento Opinión. 2020. Pág. 8-11

GARCIA PALOMINO, M. Guía de aplicación de las normas OSHAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones Ingeniera de Sistemas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. 2013. Pág. 4.



GRAY, M; HODSON, N GORDON, G. Y OTROS: “El Teletrabajo”. Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.

INE: “El Teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”. Cifras, boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Madrid. 2020. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba

LUQUE PARRA. M; GINÉS I FABRELLAS. A. “*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*”. CEOE. 2015 Pág. 72. Disponible en: <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-y-Prevencio%CC%81n-de-Riesgos-Laborales.pdf>

MEHTA, V, y BOSSON, J.K. "Third Places and the Social Life of Streets." *Environment and Behavior* 42, nº6, 2010. Pág: 780. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0013916509344677>.

NILLES, J. M, *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce*, New York, NY: Wiley, 1998.

OLDENBURG, R. *The great good place: Cafes, coffee shops, bookstores, bars,-hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. New York: Marlowe. 1991

ORTIZ CHAPARRO, F: “ El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología, Madrid, 1996. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=167503>

PASCUAL, J. L. “Novedades Desde El Instituto Catalán De Seguridad Y Salud Laboral: Valoración Del Teletrabajo En El Contexto Actual Y En proyección De Futuro”. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, Vol.24, nº2, 2021. Pág: 117-132 Disponible en : <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/130>.

PEIRÓ. J.M y SOLER. A: “*EL IMPULSO AL TELETRABAJO DURANTE EL COVID-19 Y LOS RETOS QUE PLANTEA*”. Ivie y Universitat de València. 2020 Pág. 2

PEREZ PEREZ, M; MARTINEZ SANCHEZ, A; DE LUIS CARNICER, P; VELA JIMENEZ, M. “*La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos*”. Universidad de Zaragoza. Revista de Economía y Empresa, N°52 y 53 (2ªEpoca) 3º Cuatrimestre 2004 y 1º Cuatrimestre 2005. Pag. 13

QUINTANILLA NAVARRO, R. “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura.” Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. Pág. 2-3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548615.pdf

RANDSTAD:” Informe Anual Randstad Employer Brand Research 2021”. Disponible en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/los-trabajadores-postpandemia-elegiran-empresas-que-permitan-conciliar-y-teletrabajar/>

SÁNCHEZ COTOBAL, J: "Plataformas Coworking." Anuario Jurídico Y Económico Escorialense 53. 2020. Pág. 325-52.

SANS. V. “ Corporate Coworking: A New Way Of Working” LinkedIn. 2016. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/corporate-coworking-new-way-working-vanessa-sans/>

SUÑÉ LLINÁS, E: “El Teletrabajo”. Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático, ISSN 1136-288X, N° 19-22, 1998 (Ejemplar dedicado a: Jornadas Marco Legal y Deontológico de la Informática. Actas (volumen I)), pág.588



U.S CENSUS BUREAU: “Working at Home is on the Rise”, How Do We Know?, U.S Departmente of Commerce, Economics and Statistics Administration. 2010: https://www.census.gov/content/dam/Census/library/visualizations/2013/comm/home_based_workers.pdf

U.S CENSUS BUREAU: “Selected Characteristics of Workers Who Worked at Home and Workers Who Did Not Work at Home for the United States: 2000” Census Bureau, Internet Release Date: October 20, 2004. Disponible en: <https://www2.census.gov/programs-surveys/decennial/2000/phc/phc-t-35/tab01-2.pdf>

ZÚÑIGA, A: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”. En pleno debate, Escritura Pública, 2013, págs. 70 a 72. Disponible en: https://www.notariado.org/portal/documents/176535/3923344/num+83+-+SUMARIO+N%C2%BA+83+-+Septiembre-October+2013+-+EN+PLENO+DEBATE+-+%C2%BF+Estamos+preparados+para+teletrabajar_.pdf/e5bd5ebd-f73a-f1ed-dd1b-b4c86b9e9764?version=1.0&t=158771792328