



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

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

EL TRABAJO EN UN MUNDO CAMBIANTE.

El Teletrabajo.

Working in a changing world.
Teleworking.

Realizado por el alumno D. Rubem Masson Rodrigues

Tutorizado por el Profesor D. Juan Carlos Martín Bello

Departamento: Dirección de empresas e Historia Económica

Área de conocimiento: Organización de Empresas



ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic that began in 2020, teleworking turned out to be one of the solutions for the need for isolation among the population, changing in many aspects the perceptions and forms of the working environment that was known. This supposes a new evolution regarding work in society and like all labor changes throughout history, this also supposes a transformation for society. This work aims to contemplate and analyze where teleworking comes from, considering its evolution throughout history, going through the moment when teleworking begins to be considered as an option, as well as why it had not been implemented at large scale so far, how it is regulated and how it is perceived by workers and employers. To obtain accurate information, various reports, articles, studies, and analysis of telework have been examined, as well as statistical studies. Surveys and interviews have also been carried out to obtain information. **Key Words:** Telecommuting, work, worker, employee, communication, company, pandemic, covid-19.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Durante la pandemia por Covid-19 iniciada en el 2020, el teletrabajo resultó ser una de las soluciones para la necesidad de aislamiento entre la población, cambiando en muchos aspectos las percepciones y formas del entorno laboral que se conocían. Esto supone una nueva evolución en cuanto al trabajo en la sociedad y, como todos los cambios laborales a lo largo de la historia, este también supone una transformación para la sociedad. Este trabajo pretende contemplar y analizar de dónde viene el teletrabajo, teniendo en cuenta su evolución a lo largo de la historia, pasando por el momento en el que se comienza a plantear el teletrabajo como una opción, el por qué no se había implementado a gran escala hasta el momento, cómo se regula y cómo lo perciben trabajadores y empresarios. Para obtener una información precisa, se han examinado distintos informes, artículos, estudios y análisis del teletrabajo, así como datos estadísticos. También se han realizado encuestas y entrevistas para la obtención de información.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo, trabajador, empleado, comunicación, empresa, pandemia, covid-19.



Índice

Introducción y contexto.....	pág 04 a 06
Definición y conceptos del Teletrabajo.....	pág 06 a 12
La historia y evolución del Teletrabajo.....	pág 12 a 17
El Teletrabajo en el siglo XXI.....	pág 17 a 21
Marco jurídico en España.....	pág 21 a 31
El trabajo en la Pandemia por Covid-19.....	pág 31 a 36
Percepción de los empresarios hacia el Teletrabajo.....	pág 36 a 45
Percepción de los trabajadores hacia el Teletrabajo.....	pág 45 a 51
Encuesta sobre Teletrabajo.....	pág 51 a 63
Conclusiones.....	pág 63 a 64

Apéndice

Entrevistas.....	pág 64 a 71
------------------	-------------



Objetivos.

Valorar y analizar la evolución del teletrabajo, intentando comprender lo que ha supuesto para la sociedad el paso repentino al trabajo en remoto.

Introducción y contexto:

Desde el principio de la historia de la humanidad, el “trabajo” ha sido la base de la sociedad, no necesariamente siendo reconocido, concebido o visto de la misma manera que lo vemos hoy, pero definiendo la supervivencia de nuestra especie.

Así como lo hemos hecho nosotros y nuestras sociedades, también el trabajo ha evolucionado. Quizás podríamos ver que la sociedad ha evolucionado gracias a que el trabajo lo ha hecho o al menos ha prosperado a un ritmo similar al que se avanzó en el ámbito laboral. Auguste Comte, considerado fundador de la sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social (Comte, 1852).

Esto ha sucedido desde las primeras sociedades sedentarias, durante el periodo mesolítico según algunos autores, neolítico para otros (hacen, aproximadamente, diez mil años), cuando el desarrollo de la agricultura y la ampliación en el aspecto alimentario posibilitó que se constituyeran asentamientos humanos, llegando a la fundación de las primeras ciudades, cambiando por completo la forma de vida de los pueblos existentes (Fundación Palarq, 2016).

Con la llegada de la Edad Antigua, las sociedades avanzan y con ellas su forma de percibir el trabajo. Los griegos lo veían como un castigo por limitar la libertad individual, reservando el trabajo para los esclavos, quienes debían cumplir una función productiva. Los romanos, de manera similar, dependían del trabajo esclavo, siendo este, pieza fundamental para la elaboración de la tierra y el mantenimiento del imperio (Wordnetic, 2021).

Durante la Edad Media, la mano de obra era campesina, donde existían siervos que tenían dependencia a lo largo de toda su vida de sus “dueños”, llamados “Señores feudales”. El comercio pasó a ser importante y se difunden las corporaciones, donde personas que realizaban los mismos oficios o ejercían una misma actividad se reunían (Rodríguez, 2015).

La conquista de América y la exploración de África, ocurrida durante la Edad Moderna, amplió el concepto de esclavitud, los europeos y americanos transportaban esclavos africanos para trabajar sus plantaciones.

En la Edad Contemporánea ocurrió una de las transformaciones más destacables en lo referente al trabajo con la conocida Revolución Industrial, pasando la economía a estar basada en el trabajo manual a la industrial y manufacturera, los trabajadores ahora podrían dejar de ser siervos, pasando a ser considerados como obreros. Se aumenta y perfecciona la división del trabajo y el salario pasa a ser el medio de pago.

Gracias al avance de la tecnología y de la ciencia, en nuestros tiempos existen más variedades de trabajos, las máquinas se han perfeccionado, por



lo que se ha producido la automatización de los procesos de producción, siendo los trabajadores, en varios sectores, reemplazados por máquinas, lo que ha permitido que se abaraten los costos y aumente la producción, aunque también ha propiciado un incremento del desempleo al poder obtenerse la misma producción con menos mano de obra (Rieznik, 2007).

En la actualidad, vivimos un periodo de pandemia que ha conmovido la economía mundial, acarreado un nuevo cambio en el trabajo y en la forma de vida de la sociedad. Lo que antes parecía una quimera, se ha convertido en realidad de forma forzada y con celeridad para poder hacer frente a las restricciones que conllevaron la propagación global del virus SARS-CoV-2. En este nuevo contexto, una de las soluciones encontradas para afrontar las dificultades de la pandemia, ha sido el implemento del Teletrabajo.

Definición y conceptos del Teletrabajo:

Para comenzar a abordar el Teletrabajo, empecemos por definirlo como concepto.

El término teletrabajo está formado por el prefijo “tele” del griego, el cual significa “distancia” o “lejanía” y la palabra trabajo, del latín, tripalium.

Algunas definiciones del Teletrabajo son:

Según la Real Academia Española el teletrabajo es:

“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”

Una definición más amplia sería la aportada por algunas enciclopedias:

“El teletrabajo o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar

diferente a la oficina. El trabajo (pudiendo ser dependiente o autónomo) se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales, de las instalaciones de producción o del cliente que lo contrata, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).”

Por definición, el teletrabajo es el trabajo realizado a distancia utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación para producir bienes y servicios por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo. Las TICs necesarias para estas tareas son principalmente el ordenador, pudiendo ser ordenadores de sobremesa, los nuevos mini PC, pero en su mayoría, siendo empleados ordenadores portátiles, se han convertido en fundamentales el Internet, los teléfonos móviles (smartphones), teléfono y cámara digital (webcam), entre otras. Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según el caso, blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea (chat) y telefonía IP (voIP) (Wikipedia, 2021).

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado en Bruselas, el 16 de julio de 2002, “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también lo define como: “El el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con

auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. (Tesauro OIT, 2008)

Teniendo en cuenta las distintas definiciones, podemos encontrarnos con distintas modalidades de Teletrabajo.

El teletrabajo a domicilio es actualmente el tipo de teletrabajo con mayor potencial de crecimiento (Gobierno de Canarias, 2020), en gran parte debido a la Pandemia por Covid-19. Como dicta la mayoría de sus definiciones, este tipo de teletrabajo implica el uso de telecomunicaciones e informática. Los ejemplos más encontrados son profesionales y directivos que trabajan uno o dos días durante la semana en su domicilio, ya sea causado por la política de su empresa, pudiendo ser para reducir los tiempos de desplazamiento, consumo de combustible o por el deseo propio del trabajador.

Se han creado centros de teletrabajo, también conocidos como telecentros, siendo estos una oficina de recursos compartidos, disponiendo de las instalaciones de telecomunicaciones necesarios, así como los equipos informáticos para el desarrollo de la actividad de teletrabajo (Gobierno de Canarias, 2020).

Es más habitual y asequible para la mayoría de los trabajadores que la modalidad anterior (teletrabajo a domicilio). El centro de teletrabajo opera como oficina de alquiler temporal para los usuarios y de oferta de servicios.

Estos centros suelen cumplir ciertas características en común, como el ahorro de tiempo y dinero, al reducir los desplazamientos, influyendo en el

medioambiente. Hacen más factible el traslado de puestos de trabajo a zonas rurales o de periferia, donde los trabajadores pueden tener más facilidad de encontrar viviendas más asequibles y con precios más cómodos. Pueden suponer una mejora de la formación informática de los trabajadores locales. Estos espacios suelen ser utilizados durante las veinticuatro horas del día, suponiendo un mejor aprovechamiento de los centros, sus instalaciones y lugares de trabajo. Al estar cerca de las zonas donde viven sus empleados, facilitan el acceso al centro de trabajo, también como una solución para aquellos teletrabajadores que temen al aislamiento social que produce el trabajo desde el domicilio (ICE, 2003).

Para las empresas, son espacios que posibilitan la recuperación de la inversión en costes de funcionamiento con los beneficios originados.

Usualmente, las empresas privadas son las que acuden al desenvolvimiento de este tipo de centros, en su mayoría, siendo creados para lugares donde los empleados se tomarían un tiempo elevado para llegar al trabajo. En los casos de las instituciones de carácter público que financian estos sitios, se enfocan en temas como la formación, educación y creación de empleo (Rapp, 2004).

Cómo con las demás variantes del teletrabajo, el avance y abaratamiento de la tecnología ha propiciado que la cantidad de teletrabajadores móviles o itinerantes vaya en aumento. El teletrabajo permite que personas que antes estaban sujetas a un lugar fijo de trabajo, se conviertan en itinerantes (van de un lugar a otro), sin necesidad de afianzar un domicilio concreto y tampoco perdiendo en contacto con su empresa o núcleo familiar.

Las nuevas formas de trabajo han dado lugar a nuevas terminologías, muchas adaptadas del inglés, pero que marcan la evolución del trabajo durante estos últimos años.

Desde definir las modalidades de trabajo como trabajo presencial, teletrabajo o híbrido, este último siendo aquellas opciones que combinan trabajadores presenciales y en remoto en una misma plantilla. Aunque nos podemos encontrar con teletrabajadores fijos, es decir, trabajadores que siempre trabajan en el lugar elegido, sea en las instalaciones de la compañía o en su hogar, mientras que hay otras que la fuerza laboral rota durante la semana. Entre estas últimas opciones hay variedades, como podemos ver casos de grandes empresas de tecnología como Apple, donde sus empleados trabajan durante tres días a la semana desde la oficina y dos días desde sus casas, Google también ofrece distintas posibilidades, teniendo a la mayoría de sus empleados yendo al menos durante tres días a la semana a sus oficinas, brindando la posibilidad del trabajo en remoto durante algunas semanas completas a lo largo del año. Otras empresas, como Salesforce, son más flexibles, dando la alternativa a los trabajadores de que acudan entre uno y tres días a sus sedes, proporcionando al trabajador el derecho de elegirlo. Todas estas opciones serían ejemplos del trabajo híbrido (Rodríguez, 2021).

Bajo este nuevo espectro de modalidades de trabajo, trayendo consigo los nuevos términos anglosajones, que en su mayoría hacen referencia al trabajo híbrido, pero dejando ver la predisposición de las empresas a tener trabajadores en remoto.

Las empresas de “remote ok” permiten que algunos de sus empleados teletrabajen, pero no a la mayor parte de su plantilla, los llamados “remote equal” propician un mayor equilibrio entre los dos grupos (trabajadores y teletrabajadores), así como los “remote first” admiten que la gran parte de sus trabajadores estén fuera de las oficinas, incluyendo entre ellos a los altos cargos.

El único término nuevo que no hace referencia a un trabajo híbrido sería el de “full remote”, siendo este el título que se atribuiría a las empresas donde toda su plantilla teletrabaja (Rodríguez, 2021).

Esta nueva visión del trabajo no solo ha cambiado términos y la forma de ejercerse el trabajo, sino que también ha causado la innovación en cuanto a las instalaciones de las empresas. Hoy en día se pueden encontrar oficinas híbridas, es decir, oficinas que puedan ofrecer la opción del trabajo híbrido, transformando así, las empresas, sus oficinas para que se adapten a una plantilla rotatoria. Una idea que han abrazado muchas empresas es la de “hot desking”, ya que no es necesario que cada empleado tenga su propio escritorio al no estar siempre ejerciendo su trabajo desde la oficina, han adaptado el entorno con mesas compartidas, sin la asignación de un lugar fijo, sino que el empleado se puede sentar donde quiera y pueda para trabajar con su ordenador portátil o Tablet (Rodríguez, 2021).

Organizaciones como la empresa de software Dropbox inc., ha optado por el llamado “no desking”. En las oficinas de esta empresa ya no existen escritorios individuales, apenas espacios donde realizar reuniones con mesas conjuntas en las que los trabajadores pueden sentarse a trabajar. Estas formas de laborar se oponen a la forma más tradicional, donde cada

trabajador disponía de su propio escritorio. Esta evolución ha causado que algunos decidan llamar a este anterior método, más clásico, de “old desking” (Rodríguez, 2021).

Aunque el trabajo seguirá evolucionando y más términos serán creados y usados, uno de los más actuales es la idea de equipos distribuidos. Equipos distribuidos son simplemente grupos de trabajo o departamentos completos donde sus empleados no están en un mismo espacio físico, haciendo que, tanto los teletrabajadores como los trabajadores híbridos formen parte de equipos distribuidos en común (Rodríguez, 2021).

Historia y evolución del Teletrabajo:

Volviendo a lo comentado en la introducción, si regresamos a la revolución agrícola sucedida en el periodo Neolítico hace más de diez mil años, las sociedades de cazadores o recolectores dejaron de desplazarse en busca de alimento, pasando a cultivarlos o criarlos en el lugar donde vivían.

Con el avance de los asentamientos de humanos, la división del trabajo empezó a aumentar y dividirse. Con esta división, también comenzaron a diferenciarse, según su oficio, los grupos sociales. Salvando algunas excepciones, como podrían ser pescadores o vendedores, la mayoría de estos trabajadores desempeñaban su labor en el ámbito doméstico, ya sea en granjas, talleres, comercios o edificios religiosos, entre otros.

Los oficios que suponían al que lo desempeñaba tener que moverse, o ser nómada pasaron a ser mal vistos. Estas personas llegaron a ser discriminadas en cierto momento por ejercer estos oficios (Joric, 2020).

Avanzando a etapas de la historia más modernas (S. XVII), uno de los primeros ejemplos de trabajo desde casa, en esta ocasión en concreto, consecuencia de una epidemia y su respectiva cuarentena.

En el año de 1665 al de 1666 se produjo la última epidemia de peste bubónica en Inglaterra, conocida como La Gran Peste de Londres. Esta sucedió en el marco de la segunda pandemia de peste bubónica en Europa.

Bajo este contexto, la Universidad de Cambridge se vio obligada a producir el cierre temporal por la propagación de la peste. Como consecuencia, Sir Isaac Newton tuvo que trabajar desde su casa, cuando precisamente, durante este tiempo de cuarentena y trabajo desde el hogar, consiguió desarrollar el cálculo y la Teoría de la Gravedad.

Sin embargo, Newton se vio obligado a trabajar desde casa, no llegando hasta el Siglo XX el teletrabajo como lo conocemos hoy en día, ligado a las primeras empresas tecnológicas (ReasonWhy, 2020).

Según datos históricos, se considera padre creador del teletrabajo al físico e ingeniero estadounidense Jack Nilles. Durante la década de 1970, en plena crisis del petróleo en Estados Unidos, Jack Nilles comenzó a plantearse nuevas formas, nuevos métodos para optimizar los recursos de energías no renovables, teniendo en cuenta su cantidad limitada, como también la contaminación que causan, las aglomeraciones que se producían y los problemas de movilidad.

Para optimizar estos recursos, ahorrar energía y evitar los problemas en el transporte, su idea principal era “llevar el trabajo al trabajador”, en lugar de hacerlo de forma contraria, como se había acostumbrado la sociedad. A

partir de esta idea, Nilles creó el concepto de “Telecommuting” (Bloomberg, 2017).

El término en sí es difícil de traducir al castellano, por lo que, desde la Universitat Oberta de Catalunya se ha intentado explicar este concepto de la siguiente manera: “Lo traducimos por trabajar en casa o trabajar en remoto, pero no hay que entenderlo tanto desde el punto de vista de la sostenibilidad, sino desde la organización. El teletrabajo nos permite organizar el trabajo desde cualquier sitio y en cualquier momento. Es un cambio cultural.”

Anteriormente, este científico norteamericano había trabajado como ingeniero para la NASA y para la Fuerza Aérea de los Estados Unidos de América, donde se ocupaba de diseñar ciertos sistemas de comunicación y vehículos. La pregunta de “¿cómo acabar con los atascos de tráfico?” inspiró a Nilles la idea de que las personas, en lugar de ir al trabajo, podrían hacer su trabajo desde ubicaciones más cercanas, siendo estas sus casas o centros de trabajo (centros de llamadas). Actualmente es una idea común y algo a lo que ya nos hemos habituado, pero a principio de los años 70 internet aún no estaba en uso comercial y los ordenadores personales acababan de entrar al mercado (Jala International, 2018).

Jack Nilles se unió a la Universidad del Sur de California, donde obtuvo apoyo y pudo dirigir un equipo de investigación. En el año de 1973 comenzó la investigación de lo que, en aquel arranque se llamó “reemplazar el transporte por telecomunicaciones”. Su primer libro fue publicado en el año de 1976 “Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow” (“Compensación entre Telecomunicaciones y Transporte: Opciones para el mañana”), como resultado de la investigación acerca del

teletrabajo. En este pionero estudio sostenía 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.”

Pensando en los frutos que se empezarían a cosechar, lanzó programas piloto de teletrabajo en oficinas del gobierno, aunque, acabaron siendo rechazados por las partes en las que intentaba implementarlos (GPI, 2020).

A partir de esta crisis por el embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes a los países que apoyaban a Israel en la “Guerra de Yom Kipur”, el teletrabajo comenzó a aparecer en el debate público. En 1979, el periódico americano “Washington Post” publicó un artículo llamado “Working at Home Can Save Gasoline” (“Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina”) en el que se hablaba de este tema, lo que posibilitó que más personas empezaran a pensar en esta opción y que surgieran más ideas. A las ventajas relacionadas con el ahorro y la menor dependencia energética, quienes defendían la idea del teletrabajo añadieron otras utilidades, como son la reducción de los atascos, la revitalización social y comercial de barrios residenciales o ciudades dormitorio, beneficios ante la conciliación familiar/laboral, teniendo este último como consecuencia un mayor acceso de parte de las mujeres al mercado laboral, entre otros (Allied, 2021).

En sus inicios, como hoy en día, el teletrabajo también tenía sus retractoros. Los sindicatos auguraban la posibilidad de que los empresarios se aprovecharan de esta nueva metodología de trabajo para disminuir los sueldos de los trabajadores, aumentar las jornadas de trabajo o buscar maneras en las que podría disminuir costes, ocasionando más gastos o en su

defecto, menos ingresos a sus empleados. La patronal, por su parte, veía con positividad el ahorro en la reducción de infraestructuras para la realización de las funciones de los asalariados, pero valoraban negativamente el hecho de perder el control físico sobre el empleado, sea para el incentivo o para la disciplina en cuanto al rendimiento en sus funciones (Joric, 2020).

Esta valoración por parte de trabajadores y empresarios, es decir, por parte de la sociedad acerca del teletrabajo en sus inicios es similar al debate existente en el presente. Aunque podemos quitar de la lista de escepticismos la precariedad de los sistemas de almacenamiento de información y telecomunicaciones que existían en aquella época (Joric, 2020).

Llegados al año de 1983, Nilles logró un gran avance al acordar cooperar con la administración del estado de California, quienes patrocinaron una investigación sobre las consecuencias energéticas del teletrabajo. Viendo los resultados, decidieron emprender un programa piloto para centenas de trabajadores desde el año de 1987 hasta 1990, resultando en que el programa terminó siendo un éxito (MT, 2020).

A pesar de las limitaciones todavía existentes, algunas grandes compañías como IBM (International Business Machines Corporation), American Express o General Electric se atrevieron a experimentar con el trabajo remoto en los años ochenta (Allen, 2020).

Después de sus investigaciones, Jack Nilles supervisó la preparación de programas de teletrabajo para varias empresas de gran tamaño, fundó una empresa de consultoría de teletrabajo, fue presidente de la Asociación

Internacional de Teletrabajo (ITAC), llegando a ganar varios premios por su investigación sobre el trabajo en remoto (Jala International, 2018).

El salto tecnológico de las siguientes décadas propició la bajada de los costes, el aumento de la velocidad y mejor funcionamiento de las redes de comunicación, así como la difusión comercial e implantación global de Internet, posibilitaron que millones de personas obtuvieran los recursos necesarios para la instauración de la nueva fórmula productiva de trabajo a distancia.

Aproximadamente dos décadas después de que se empezaran a labrar estas ideas, con la expansión de Internet y los PCs (ordenadores personales), el teletrabajo empezó a considerarse como una alternativa posible al trabajo presencial. Los gobiernos comenzaron a implementarlo en sus propias administraciones y a promoverlo como parte de los planes para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral (en España, el primer ejemplo es el llamado “Plan Concilia” del año 2005) (Joric, 2020).

El Teletrabajo en el siglo XXI:

Aunque los comienzos, la primera semilla del trabajo en remoto se plantó en la década de 1970, en el siglo XX, no fue hasta los inicios de los años 2000 cuando los países empezaron a contemplar esta fórmula de trabajo e iniciaron su implementación en sus legislaciones laborales. En el año 2002 surgió el llamado Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo y este se consideró un punto de partida en cuanto a legislación para esta nueva realidad, aunque ya existían algunas iniciativas.

En España, así como en el resto de los países de los que entendemos como “del primer mundo”, el trabajo en remoto creció a buen ritmo a lo largo del Siglo XXI. En 2006 se contabilizaba que a penas el 7% de las empresas españolas fomentaban políticas de trabajo flexible, siendo que en 2013 esta cifra se elevó a un 13%, llegando a un 27% en el año de 2014, esto en relación a las empresas españolas que tenían al menos un trabajador o colaborador que realizaba sus labores remotamente, siendo esto desde su hogar, desde su despacho personal o hasta desde cualquier otro lugar que no fuera la oficina, con conexión a internet. Estas cifras registradas en España seguían estando bastante alejadas de la media europea, que en aquel momento se situaba en un 35%, mientras que Estados Unidos o el Reino Unido reflejaban datos aún mayores (Infoempleo Adecco 2014).

Desde ese momento en el que se inició la ejecución de métodos de teletrabajo en empresas en varios países, se comenzaron a ver las ventajas que les suponían. Según datos del INE, trabajar desde casa aumenta la productividad en hasta un 25% y, además de este aumento de productividad, el teletrabajador le dedica un 11% más de tiempo a trabajar. También generando un sensible ahorro de costes para la empresa a nivel de infraestructura y mayor facilidad para que se expanda geográficamente.

A parte de para la empresa, para el trabajador también existen algunas ventajas notables. Una de las principales ventajas notadas es el ahorro de tiempo en los desplazamientos, aunque también se valora en alta la posible flexibilidad del horario, un menor estrés y la posibilidad de conciliar la vida familiar. Según el Libro Blanco del Teletrabajo (Ajuntament de Barcelona), el 57% de los empleados quieren una implantación de este tipo de fórmulas.

Se pueden valorar varias ventajas en cuanto al teletrabajo para las empresas y para sus empleados, sin embargo, también caben destacar algunos inconvenientes que pueden causar. Aspectos como el menor trabajo en equipo, la falta o no existencia de ambiente laboral y el posible aislamiento social y laboral de los trabajadores, quedándose fuera de ciertas dinámicas que sí se dan en la oficina. Otros aspectos para tener en cuenta es la sensación de menor control sobre el empleado por parte del empresario y la dificultad de mantener reuniones (aunque con el avance de la tecnología este último aspecto se hace cada vez más sencillo y viable).

Para el ejercicio del teletrabajo, las empresas deben poner a disposición de sus empleados al menos las herramientas básicas para el ejercicio del trabajo a distancia. La herramienta fundamental es un ordenador con conexión a internet, algo que con el pasar de los años es cada vez más común obtener en las propias casas de los trabajadores, hasta pudiendo encontrarse conexión a internet en distintos lugares, como cafeterías, bares o centros comerciales. Así que, la mayoría de los materiales que se emplean, tienen que ver con la comunicación.

Si listamos los más relevantes, deberíamos incluir el correo electrónico, el cual sigue siendo un pilar en las comunicaciones a través de internet, aunque se haya visto desplazado por la mensajería instantánea, en la mayoría de los casos, empleándose un sistema mixto. En esa línea se pueden encontrar grupos de trabajo online, tanto paquetes de herramientas de comunicación (de Office o de Google), como sistemas de mensajería instantánea o chat, personalizados, en grupo o privados (por ejemplo, Teams).

Aunque no suele emplearse diariamente, también se han convertido en fundamentales los softwares de videoconferencia, siendo muy útiles para

reuniones, decisiones o informaciones importantes, tanto que las empresas de software trabajan constantemente para mejorar la calidad del servicio que ofrecen para este apartado.

También es habitual que varias personas deban trabajar de forma conjunta en documentaciones, empleando de forma práctica aplicaciones de trabajo colaborativo como son el Google Drive, OneDrive o carpetas de red, en los recursos de red de la empresa (IEBS, 2021).

Teniendo en cuenta estos últimos recursos nombrados, las grandes empresas tienen sus propias redes y sistemas de almacenamiento para cada trabajador o para el acceso a recursos compartidos, incluso de forma remota, valorándose el uso de las VPNs (Red Privada Virtual: herramienta digital que funciona redirigiendo el tráfico de internet a través de un túnel seguro, ocultando la dirección IP y encriptando datos), para empresas más pequeñas es más habitual el uso de servicios como Dropbox, Google Drive u OneDrive. Estos programas permiten compartir y sincronizar archivos fácilmente.

Si la empresa posee softwares específicos, el teletrabajador también puede contar con ese mismo programa en su puesto de trabajo, adaptado si fuera necesario para trabajar remotamente.

Con relación a la desventaja hacia el empresario debido a la pérdida de control sobre el trabajador en su ejercicio, existen también mecanismos de monitorización que sirven para controlar el tiempo que el trabajador está conectado a las aplicaciones del trabajo y el lugar desde el que acceden a ellas (Aduo, 2021).

Estas herramientas de trabajo son fundamentales para la existencia y el desarrollo del teletrabajo en la sociedad, debido a que sin ellas no avanzaría,

ni aumentaría el número de teletrabajadores o simplemente no existiría el teletrabajo (Aduo, 2021).

Antes de la pandemia por Coronavirus, el teletrabajo parecía cosa para algunos pocos, aunque algunos ya conjeturaban acerca de la inevitable extensión del trabajo a distancia a medida que las empresas perdieran el miedo a no tener un control directo sobre los empleados y fueran descubriendo los beneficios que les reporta en conexión con el aumento de la productividad y ahorro de costes, anteriormente nombrados.

En muchas oficinas se empezaron desde hace algunos años a trabajar de forma similar, aunque los empleados se encontraran físicamente en un mismo edificio. La mayoría de las gestiones y comunicaciones se realizan desde el propio puesto de trabajo con las mismas herramientas que se utilizarían en el trabajo en remoto.

Por otro lado, ha ido en aumento el número de personas que han decidido autoemplearse y trabajar desde sus hogares, ofreciendo servicios a terceros. Tanto diseñadores, como traductores, escritores, periodistas, asesores o contables, entre otros. Muchos servicios se pueden ofrecer remotamente y con un coste cada vez menor (OIT, 2020).

Marco jurídico en España:

Como comentado a principio del punto anterior, en el año 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, un punto de partida genérico para la negociación colectiva, aunque con anterioridad ya estaban vigentes algunas iniciativas en varios Estados miembro a nivel sectorial.

En España se tardaron algunos años más y la primera proposición de ley para regular el teletrabajo, creada en el año de 2010 fue rechazada. Hubo que esperar hasta el año de 2012 para la reforma laboral que implicó la modificación del Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Chito, 2021). Fue cuando se introdujo por primera vez en la ley una definición sobre el trabajo a distancia, aunque, con cierta ambigüedad, según valoran los expertos, y limitándose a clasificarlo como una alternativa al trabajo presencial. No se incluyeron en esta definición ni la palabra teletrabajo, como tampoco se mencionaron ninguna de las tecnologías de la información y comunicación, sino que simplemente se reconocía el trabajo a distancia como la prestación de la actividad laboral de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar que libremente eligiese de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Mar Sabadell lo delimitó como “una definición parca y una regulación insuficiente que no ha permitido su desarrollo. Hablamos de organizarnos el trabajo espacial y temporalmente de una forma más trasversal, sin barreras” (Hosteltur, 2020).

Sabiendo que la regulación del teletrabajo ha llegado a España varios años después que, a varios países, podríamos preguntarnos qué piensan los estudiosos con relación a ello, si afecta de alguna manera o si al ser más reciente logra adaptarse mejor y contemplar la realidad de forma más actual. Los expertos opinan más bien que llega tarde y los motivos pueden tener relación con la cultura española del “presentismo laboral”, teniendo en cuenta nuevamente lo que comenta Mar Sabadell de la Universidad Oberta de Catalunya: “En España estamos muy acostumbrados al control del trabajo presencial” (Hosteltur, 2020). Pudiendo existir con esto una variante

entre los objetivos con los que se realiza el trabajo, pero valorándose y orientándose más el trabajo en este tipo de cultura a las horas trabajadas, al tiempo de la jornada realizada. La ley, hasta hace poco tiempo, se delimitaba a definir vagamente el teletrabajo, sin adentrarse y detallar cuestiones prácticas como la seguridad y la salud de los trabajadores o sobre quiénes recaen las obligaciones de proporcionar los equipos de trabajo. Sin embargo, también parece existir una indefinición general en los demás países con respecto al teletrabajo, no siendo esto solo un caso de España (ReasonWhy, 2020).

La institución Adecco, en uno de sus estudios, expone que, en el cuarto trimestre del año de 2019 en España, los trabajadores a distancia suponían un porcentaje del 7'9% del total de personas ocupadas, equivaliendo esta cifra a un número un poco superior a los 1'5 millones de personas, siendo esto un máximo histórico hasta ese momento, previo a las consecuencias y reacciones a la pandemia por SARS-CoV-2.

La segunda actualización efectuada es mucho más contemporánea. La segunda modificación de la legislación fue realizada en el año de 2019, esta modificación legislativa permite al trabajador solicitar la adaptación de la jornada laboral (flexibilidad de horarios) y, por primera vez en España, también dispone de la posibilidad de adaptar la forma de prestar su trabajo (elegir entre trabajar a distancia o hacerlo presencialmente) (ReasonWhy, 2020).

Acercándonos más a la actualidad, según un informa del Instituto Adecco Group, en abril de 2021, cerca de 2'86 millones de españoles teletrabajaban,

superando este número a la cifra registrada en el año pasado (2020), suponiendo una totalidad de 1'2 millones más de trabajadores a distancia. Esta cifra supone un nuevo récord en España, siendo la mayor cifra registrada hasta ese momento y estimando un incremento de casi un 75% más de teletrabajadores con respecto a registros anteriores.

Estos datos reflejan un enorme crecimiento del teletrabajo en tierras españolas, siempre teniendo en cuenta que las comparamos con registros anteriores en la misma España. Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2019, solo cerca del 5% de los trabajadores disfrutaban completamente del teletrabajo en España, si estos datos, hasta los incrementos registrados, se comparan con otros países europeos que ya tienen instaurados distintas fórmulas de trabajo en remoto, aún queda un camino por recoger a lo que en España se hace referencia, pudiendo matizarse la flexibilidad laboral y cambios técnicos y estructurales que son necesarios para que se viabilice en mayor medida el teletrabajo.

Como comentado anteriormente, según datos de abril del año de 2021, casi tres millones de trabajadores ejercían su trabajo de forma remota, suponiendo una cifra de un millón más de personas que en el año anterior. Estos casi tres millones de empleados trabajando a distancia en España suponen alrededor del 15% de la totalidad de personas ocupadas y constituyen un porcentaje inferior al de la media de la Unión Europea, la cuál se encuentra por encima de los 21'5% (Adecco Group Institute, 2021).

En resumen, en el año de 2021 ha habido un incremento del 74'2% en el número de personas que trabajan en remoto en el espacio de un año.

Elevando la totalidad de teletrabajadores a casi tres millones de personas, pudiendo ascenderse este número a cerca de cuatro millones y medio de trabajadores que podrían teletrabajar (Mateos, 2021).

Si realizamos una división de los sectores laborales analizando el porcentaje de trabajadores de cada sector que pueden teletrabajar en España, los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales supondrían el mayor número, con alrededor del 50% pudiendo ejercer el trabajo a distancia, les seguirían los administrativos y empleados de oficina, con un poco más del 20% pudiendo teletrabajar, el 17'7% de los directivos y gestores, 10'7% de técnicos y profesionales de apoyo, siendo uno de los sectores con menor porcentaje el de manufactura y construcción, con un 1'5% (Adecco, 2021).

Si comparamos estos datos con otros continentes, como por ejemplo Sudamérica, los informes barajan el porcentaje de personas que podrían realizar el teletrabajo por tener posibilidad de hacerlo, Colombia, según datos del portal de origen alemán de estadística en línea, Statista (este portal pone al alcance de los usuarios datos relevantes que proceden de estudios de mercado y de opinión, indicadores económicos y estadísticas oficiales), con un 45% de su población (alrededor de 22,670 millones de personas) teniendo esa posibilidad, seguido de Argentina y México con un 44% (casi 20 millones de personas) y un 39% respectivamente (poco más de 49 millones de personas). Chile, Brasil y Perú son los que los siguen en el listado de países latinoamericanos con la posibilidad de trabajar a distancia, según el portal Statista. Chile con un 31% (casi 6 millones de personas), Brasil con un 22% (lo que supondría un poco más de 46,200 millones de personas) y Perú con un 21% (casi 7 millones de personas). Se debe tener en cuenta que en los países sudamericanos la brecha digital puede convertirse

en una muestra de la desigualdad existente en el continente, corresponderá a los organismos y a las instituciones buscar soluciones efectivas para ese problema, aunque muchas personas tienen la necesidad de estar día a día en la calle para poder conseguir su sustento.

Extrapolando esa desigualdad y llevándola a España, teniendo en cuenta las distancias de la realidad de unos países y otros, el teletrabajo también se ha desarrollado de forma desigual, con la presencia de grandes empresas, cuales han estado más propensos a la implementación de esta fórmula, lo que ha provocado que comunidades como Madrid o Cataluña presenten las mayores tasas de aumento del trabajo en remoto del país. El teletrabajo en España se ha concentrado principalmente en estas comunidades, con un 22'3% en Madrid y un 17'2% en Cataluña (Adecco, 2021).

Analizando las barreras que han podido impedir el crecimiento del teletrabajo en el pasado, se alcanza a valorar diferentes causas por las que afirmar el bajo éxito del trabajo a distancia en España, entre estas, la falta de una regulación adecuada, la no existencia de una flexibilidad horaria que lo permitiera, la inversión en equipos TIC puede haber sido insuficiente, desconfianza por parte del empleado, necesitando el control y supervisión constante sobre el ejercicio laboral de los empleados y baja formación informática por parte de los empleados (Camacho, 2021).

Como podemos apreciar, el constante crecimiento del teletrabajo en España y en otras partes del mundo han llevado a que, durante años, se haya intentado regular el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia, teniendo como objetivo respetar los derechos de los trabajadores, así como los

derechos y las responsabilidades de los empresarios, llegando a un acuerdo adecuado para un correcto funcionamiento y desarrollo laboral para este fenómeno, que antes del forzado aislamiento social que aumentó la cifra de teletrabajadores, ya venía en crecimiento constante (Work Meter, 2020).

No fue hasta el año de 2020, cuando finalmente entra en vigor la Ley de Trabajo a Distancia (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia), la cual, por primera vez, se dedica a cubrir las necesidades de regulación para esta modalidad laboral.

Resumamos el recorrido que ha tomado la legislación en España hasta la llegada de esta Ley de Trabajo a Distancia.

Inicialmente la ley que regulaba esta modalidad presentó en el Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) un contrato de trabajo a domicilio, definiendo este tipo de trabajador como aquel que realice su actividad en su domicilio o donde libremente decida y lo haga sin la vigilancia del empresario (Work Meter, 2020).

En 2012 se llevó a cabo la modificación de la ordenación del trabajo a domicilio en la normativa interna de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, acogiendo así el trabajo a distancia que suponía el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación. El teletrabajo pasó a ser 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 "la prestación de la actividad laboral que 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".

Esta nueva regulación favoreció a la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, para poder incrementar las oportunidades laborales y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y conciliación personal y familiar, posibilitando la no exclusividad del ejercicio de la actividad laboral desde el domicilio, aunque se ejerciera de manera preponderante.

A estas fechas, algunas empresas ya habían implementado el teletrabajo a pesar de la carencia de regulación específica, respondiendo a una necesidad de conciliación de la vida personal y laboral cada vez mayor (Work Meter, 2020).

El artículo 13 no abarcaba algunas de las áreas peculiares que suponía el teletrabajo, haciendo que no fuera suficiente para regular el trabajo en remoto, el cual se fundamentó no solamente en la prestación de un ejercicio laboral fuera de las oficinas o del ámbito físico de la empresa, sino que, del uso constante de las nuevas tecnologías de la informática y comunicación, manteniendo al empleado en conexión con la organización.

En este contexto, en el año de 2018 se aprueba la *Ley Orgánica/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, donde por primera vez se expresan derechos que guardan relación con el uso de dispositivos electrónicos, entre ellos los derechos a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el trabajo y el derecho de desconectarse de estos aparatos digitales (BOE, 2018).

Como consecuencia de la necesidad de conciliación entre la vida laboral y familiar que supone trabajar desde el domicilio, se reguló en 2019 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, realizándose la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un derecho a la conciliación laboral y familiar con métodos de trabajo flexibles, entre ellos las fórmulas de teletrabajo (BOE, 2019).

Como consecuencia de las medidas adoptadas por las autoridades competentes españolas para enfrentarse al contagio de Coronavirus, en el 2020 se produjo el gran aumento del trabajo desde el domicilio. Esta crisis posibilitó la creación del artículo 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*, entablando preferencia ante el teletrabajo frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo las empresas adaptarse a las medidas si estas son viables para la realización del trabajo, en sus posibilidades técnicas y valorando el esfuerzo de adaptación como necesario. En este caso, se trata de una norma excepcional y de vigencia limitada (BOE, 2020).

La crisis sanitaria produjo la normalización y práctica generalizada del ejercicio del teletrabajo en toda España, a causa de ello, existe la necesidad de un marco legal que estableciera garantías ante los cambios producidos en las relaciones laborales. Se publica el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, regulando nuevas obligaciones en las relaciones laborales:



- “La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia [...] no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.” (artículo 5.2).
- “Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia” (artículo 5.3), siendo reversible por parte del empresario o trabajador.
- El acuerdo de teletrabajo debe estar formalizado por escrito (artículo 6.1).
- La empresa tiene la obligación de proporcionar las herramientas digitales y equipos de trabajo necesarios para el ejercicio de las funciones del empleado (artículo 7).
- Las empresas deben propiciar a los trabajadores la formación necesaria para que realicen su labor (artículo 9).
- La empresa debe encargarse del mantenimiento de las herramientas de trabajo (artículo 11).
- Compensación de gastos (artículo 12).
- Derecho a la desconexión digital en énfasis (artículo 18).
- Protección de datos y seguridad de la información por parte del trabajador (artículo 20).
- Cumplimiento por parte de los trabajadores con las condiciones e instrucciones de uso de los equipos proporcionados (artículo 21).

Como vemos, así como el teletrabajo ha evolucionado, también la búsqueda por leyes que regulen los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en su totalidad en el ejercicio del trabajo a distancia (Work Meter, 2020).



El trabajo en la Pandemia por Covid-19.

La pandemia por Covid-19, también conocido como Coronavirus ha provocado una de las mayores hecatombes en tiempos de paz que ha sufrido la población activa en el mundo. En el mes de mayo del 2020, al menos el 94% de los trabajadores en todo el planeta vivían en un país con algún tipo de restricción que limitaba el acceso a su lugar habitual de trabajo (OIT, 2020).

El coronavirus ha frenado la economía española y situado el paro en sus peores números desde 2013, en concreto, se perdieron cerca de 290 mil puestos de trabajo entre enero y marzo. También ha causado que más de medio millón de personas estuvieran y muchas sigan estando en paro de forma parcial por razones técnicas o económicas, o afectadas por un ERTE. Las horas trabajadas en total también bajaron. La caída de la economía ha sido la mayor en casi un siglo. Los expertos apuntan que, contando a los autónomos y a los afectados por ERTES, la tasa de paro real se aproximaría al 50% de la población (INE, 2020).

Los pequeños negocios y los pertenecientes a sector servicios han sido los más afectados por la crisis del SARS-CoV2. La hostelería, el comercio y transporte se han desplomado. Las actividades recreativas y de ocio también han sufrido una caída notable, sufriendo también un descenso las actividades profesionales y científicas, el medio de información y comunicación y la construcción, son destacables, entre otros.

Las empresas que siguieron ejerciendo su actividad han tenido que reinventarse, no solo por la implementación del teletrabajo, sino que se ha tenido que invertir en la adaptación de los espacios de trabajo, así como apostar por cambiar la cultura organizacional de las compañías (Banco de España, 2020).

Otro factor importante ha sido la apuesta por perfiles digitales y en la mejora de seguridad informática. Los ataques cibernéticos se dispararon con la llegada del teletrabajo (multinacionales como Enel o Acciona se vieron bastante afectadas por este tipo de ataques) y no todas las empresas, principalmente PYMES contaban con protocolos de actuación y seguridad frente a esos delitos cibernéticos. Todo esto no atañe apenas al empresario en su preocupación con la seguridad en la red, sino que también en cuanto a la concienciación de sus empleados (ITI, 2020).

No cabe duda de que la extensión forzosa del teletrabajo puede causar que este siga mucho más presente que antes de la pandemia. El pequeño porcentaje de trabajadores en remoto en España, con alrededor del 5% de sus trabajadores teletrabajando antes de la cuarentena mientras que en otros países como Finlandia se registraban cifras de más del 13% y del 14% en Países Bajos se ha visto agrandado de forma drástica y ampliado a todos los que pudieron realizarlo en todo el país (Eurostat, 2018). Según estudios de Randstad (sociedad activa dentro del dominio del trabajo temporal y de los servicios en recursos humanos) publicado en enero del año de 2019, aproximadamente el 70% de los empleados españoles elegirían con preferencia el teletrabajo desde su hogar, pero no podían realizarlo porque no era una opción dentro de la empresa para la que trabajaba.

Los centros educativos que tuvieron que suspender su actividad presencial, encontraron la fórmula para poder continuar con la formación a través de la formación a distancia, una práctica que ha cogido fuerza y puede verse reforzada al darse diversas ventajas para los centros y para los alumnos (CEF, 2020).

Esta crisis sanitaria también ha reforzado la importancia del uso de equipos de protección individual (EPI), suponiendo un reto ante la necesidad de posibilitar a los trabajadores con los equipos necesarios para que pudieran defenderse de la mejor manera frente al contagio por parte de una amenaza invisible, contagio que no se evitaría solo con el uso de los materiales de prevención habituales. Quizás al principio del contagio de coronavirus las empresas no estaban preparadas o prevenidas para lidiar con ello, pero es de suponer que estas reforzarán las medidas y equipos de protección para los trabajadores (CEF, 2020).

Ligado a este punto anterior, se encuentran los protocolos que deberán incluir las empresas frente a los riesgos laborales, estando así prevenidas ante ellos. La nueva costumbre en aumento de la limpieza y desinfección de manos y productos para procurar exterminar las bacterias y los virus que puedan amenazar la salud de los trabajadores o clientes. Para casos futuros, las empresas con gran número de empleados podrán estar alertas ante posibles nuevos contagios o ayudar a que el empleado que no se encuentra en circunstancias adecuadas (por ejemplo, con fiebre) amenace a su propia salud o de otros compañeros al no estar en condiciones de trabajar. Todas

estas nuevas medidas en la prevención suponen el incremento de profesionales especializados en esas áreas (CEF, 2020).

Esta crisis que asola a todo el mundo propulsó el debate sobre ciertos paradigmas, formas y costumbres en relación con el ámbito laboral, valoraremos algunos a continuación.

La primera norma en relación con la duración de la jornada laboral aprobada de forma internacional fue adoptada en el año de 1919 en el *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*, fijando el máximo de horas trabajadas de forma diaria en ocho horas y/o en cuarenta horas semanales (OIT, 2017). Con el avance del tiempo la jornada laboral ha podido reducirse o flexibilizarse en ciertas circunstancias, en su mayoría por casos de convergencia con horarios escolares o de ocio, entre otros. La tarea de organizar el tiempo de trabajo ha sido principalmente realizada por parte de la empresa, dificultando la autonomía y flexibilidad en la toma de decisiones del empleado. Tendrán los empresarios y trabajadores que impedir el caos en horarios que sea perjudicial para el trabajador por la posibilidad de “trabajar en cualquier hora y en cualquier parte” (The Conversation, 2020).

Las TICs han producido un claro impacto en el lugar físico donde se realiza el trabajo. Esto genera una nueva variante distintiva en las condiciones laborales que hace referencia a los trabajadores que pueden trabajar a distancia y los que no. Una vez estamos inmersos, el trabajo desde el hogar o desde cualquier lugar en el que se puede realizar, pasa a ser una opción factible. Esto supone un cambio tanto en la visión de que herramientas son

necesarias para ejercer una labor concreta, pero también en cuanto a la relación entre el trabajador y sus superiores, compañeros, las funciones y tareas que realiza y como se efectúa la valoración del desempeño (The Conversation, 2020).

Cómo hemos podido ver, a lo largo de la historia las relaciones laborales han cambiado y con ellas la sociedad o viceversa. Las relaciones entre jefes y empleados también han variado con el tiempo de forma continua. Desde la observación de la realización de las tareas, al control y supervisión de las funciones llevadas a cabo, hasta una dirección basada en la búsqueda del alcance de objetivos. La distancia que provoca la existencia del teletrabajo también supone un cambio, afianzando esta evaluación “lejana”.

La cercanía física existente en las formas de trabajo previas al trabajo a distancia facilitaba la autoridad del líder, sin embargo, la separación ocasionada por la tecnología produce una necesidad de reordenar esta relación. Las relaciones tomarán nuevas bases, existiendo la necesidad de confianza y una mayor flexibilidad por ambas partes. El líder también pasa a incentivar al trabajador, promoviendo el autodesarrollo y la asunción de responsabilidades.

La Pandemia ha dejado un gran desajuste en la fuerza de empleo, suprimiendo la existencia de algunos tipos de empleos y provocando la creación de otros tantos en un corto periodo de tiempo. El mantenimiento de un mismo oficio o profesión empieza a verse cada vez más afectado por cambios en el tipo de consumo y en los hábitos, también en la conducta de las empresas y clientes (The Conversation, 2020).

La fragilidad mental referente al trabajo ha quedado demostrada con el incremento de casos de acoso y suicidio manifiestos en este siglo. La pandemia ha provocado más estrés, ansiedad y depresión entre los trabajadores (OIT, 2020). Más del 50% de los llamados “millennials” y 75% de la “generación Z” han dejado su puesto de trabajo por motivos relacionados con la salud mental (Harvard Business Review, 2020).

En resumen, la Covid-19 ha puesto en entredicho paradigmas relacionados con el trato entre personas dentro de las empresas, la integración de nuevas tecnologías de la comunicación, propiciando mayor flexibilidad en el ejercicio del trabajo, puede propiciar lejanía entre las relaciones que se producen en las organizaciones, la confianza entre trabajadores y jefes no deben verse abaladas. El desarrollo y sentimiento de realización personal, así como la salud mental están expuestos a riesgos elevados.

Percepción de los empresarios hacia el Teletrabajo:

El paso del trabajo de como lo conocemos desde hace ya algunos siglos a este nuevo método llamado en su origen de “telecommuting” supone varios cambios, cambios que pueden suponer ventajas o desventajas para aquellos que los experimentan.

Si hablamos de la sociedad, como hemos podido entender a lo largo de este trabajo, los cambios ocurridos en el entorno laboral afectan a la sociedad y los cambios producidos en la sociedad afectan al entorno del trabajo. Con el teletrabajo, no es diferente.

Como mencionado en capítulos anteriores, los estudios sobre el trabajo en remoto han encontrado diversos aspectos positivos en diferentes áreas. En relación con las ventajas para la sociedad, se identifican la reducción del tráfico de vehículos y de los gastos por parte de los gobiernos con infraestructuras para el tráfico de esos vehículos (DGT, 2021). También se reduce el gasto en combustibles fósiles, en consecuencia, disminuye la contaminación y la masificación de los transportes urbanos (públicos), se produce el descenso de las tasas regionales de desempleo o el desarrollo regional y fomenta la inclusión de las personas con ciertas discapacidades al mercado de trabajo, entre otras.

Además, se ha comprobado que el teletrabajo supone ventajas para los empresarios. Entre estas prerrogativas podemos encontrar la reducción de costes; al necesitarse menos equipamientos e infraestructuras, no es necesario tener una oficina equipada o un lugar de trabajo con mucho mobiliario e instalaciones informáticas, teniendo en cuenta que son los empleados los que destinan su hogar o el lugar desde el que desean realizar su trabajo. Es una inversión que representa un alto coste para las empresas si tenemos en cuenta los alquileres de espacios con las condiciones para alojar a los empleados, sumando los impuestos por la posesión de los edificios, el mobiliario y los recursos humanos para la manutención (vigilancia, limpieza...) y el equipamiento.

El consumo energético, asimismo, se recorta al tener un menor número de trabajadores en las oficinas, disminuyendo el número de equipos, infraestructuras y mantenimiento necesario.

Algunas empresas proporcionan alimentos o agua (por ejemplo) a sus empleados, al no tenerlos físicamente en la empresa, pueden aminorar estos gastos. Menos trabajadores en la oficina, menor gasto en telecomunicaciones. Sea este en la ampliación del internet necesario o en gastos telefónicos. Los equipos de trabajo pueden pasar a ser compartidos, al tener un menor número de trabajadores.

Los propietarios de empresas pueden sacar provecho de esta reducción de costes, pero las ventajas no son solo en cuanto a la economía. Al poder establecer colaboraciones de trabajo a distancia, los procesos de selección de personal permiten encontrar mejores candidatos, pudiendo ampliar el espectro de postulantes independientemente de su ubicación geográfica o necesidad de mudarse a donde esté ubicada la empresa.

Este método de trabajo favorece la disminución del absentismo laboral; según un informe de Adecco, el índice de absentismo de teletrabajadores es un 31% inferior al de los trabajadores de oficina. El hecho de evitar desplazamientos, la mayor responsabilidad asumida al tener que ser de alguna forma su propio jefe y la ventaja de la conciliación al trabajar desde casa, pudiendo en algunos tipos de trabajo adaptar los horarios, son claves para explicar estos porcentajes. El acceso al trabajo al ser en el propio hogar del empleado hace más difícil el “no trabajar”.

Cada vez más, los empleados pasan a considerar su bienestar como un factor importante para decidir donde trabajar, estas mayores facilidades de adaptación proporcionadas por el teletrabajo pueden hacer más probable la fidelización de un empleado a su puesto. La libertad y flexibilidad apreciada

por el trabajador, permitiendo que pueda tomar ciertas decisiones por las cuales, quizás, no podría decantarse, en la mayoría de casos, trabajando desde la oficina, puede ampliar la preponderancia entorno a la dicotomía “sufrimiento-placer” en el trabajo, tema fundamental en la obra de Christophe Dejours (médico francés, especializado en medicina del trabajo, psiquiatría y psicosomática), siendo el trabajo un factor esencial en la construcción de como un sujeto se percibe a sí mismo según la visión de Dejours.

Otros puntos positivos para el empresario puede ser la reducción de accidentes en el trabajo o in itinere al evitarse los desplazamientos, la mejoría que deberá haber en cuanto a las herramientas de tecnología de la información y comunicación. El teletrabajo facilita la expansión geográfica, con ello también puede venir una mejor atención al cliente, posibilitando una mayor flexibilidad en cuanto al contacto con los usuarios. Puede propiciar una mejoría con relación a la gestión de tiempo y el enfoque en objetivos, no tanto en las horas trabajadas. Avance de la Responsabilidad Social Corporativa, favoreciendo el acceso a más puestos de trabajo a personas con discapacidades, así como un menor impacto en el medioambiente.

Como última ventaja que destacaremos, también supone una disminución de conflictos de convivencia entre los trabajadores al no coexistir. Claro, al leer estos puntos, también podemos pensar en desventajas desde la visión del empresario, como puede ser que, siendo nosotros seres sociables, al disminuir la socialización entre los empleados, aumente el estrés y haya cambios negativos en el humor de estos. Por ello, también nombraremos a

continuación algunos posibles inconvenientes desde el punto de vista del empleador.

Aunque la tecnología ha permitido que desde la distancia siga existiendo, la falta de control físico sobre el trabajador puede ser vista como una desventaja para la empresa. Quizás esta sea una desventaja mayor desde la perspectiva de ciertos directivos o jefes que siguen teniendo una mentalidad de que, bajo el control y supervisión de la empresa, los empleados serán más productivos, lo que la pondría como una cuestión más psicológica y de mentalidad que real, principalmente si tenemos en cuenta (como nombrado en el capítulo del *Teletrabajo en el Siglo XXI*) que varios estudios informan que los teletrabajadores aumentan su productividad al trabajar en remoto (Capgemini, 2021). Que esto sea una desventaja real también podrá depender del carácter de los trabajadores de la empresa (si necesitan ser controlados y supervisados para realizar su trabajo).

Somos seres gregarios, sociables, por lo que la falta de contacto directo interpersonal, el cual se reduce sustancialmente, pudiendo pasar a no existir, en el ejercicio del trabajo a distancia, puede producir efectos psicológicos negativos, como el sentimiento de soledad y la disminución del sentimiento de pertenencia a un grupo o equipo. En encuesta realizada para este trabajo, en una muestra cercana a 100 teletrabajadores, el 55'4% de los encuestados han reconocido que el teletrabajar les propició un mayor aislamiento social. El contacto con los compañeros y la creación de vínculos puede ampliar los intercambios de ideas productivas y creativas, el contagio de la cultura empresarial, el aprendizaje, compartir experiencia, instaurando una adhesión grupal entre los miembros de la corporación. Los trabajadores también

pueden desvincularse de forma emocional de lo que es la empresa y su equipo de trabajo y perder el compromiso con la empresa. Esto puede deberse al hecho de no reunirse con compañeros y de no compartir un espacio común, haciendo que el trabajo pierda o deje de establecer vínculos. Teletrabajar, a su vez, puede provocar mayores dificultades en relación con el trabajo en equipo, no siendo siempre posible concretar reuniones virtuales y no siendo los resultados de estas los mismos que de forma presencial (Enreach, 2019).

En resumen, el trabajo a distancia puede llevarse a que se haga “menos equipo”.

Trabajar en remoto requiere equipos telemáticos que permitan realizar el trabajo de esa manera, ampliando el gasto de las empresas en obtención de herramientas de telecomunicaciones, siendo estos desde los ordenadores portátiles o mini PCs (en la mayoría de los casos), la formación de los empleados para su uso, el mantenimiento de los equipamientos, en algunos casos también de las redes de internet, líneas y sistemas, entornos y/o software específico de la empresa.

Para los casos de empleados que tienen una mayor flexibilidad en cuanto al momento de ejercer su trabajo, es decir, no tienen un horario fijo durante el día en el cual deben estar ocupados, puede dificultarse el seguimiento y el control sobre la jornada laboral.

Algunos trabajadores pueden no tener las características adecuadas para el ejercicio del teletrabajo, esto puede suponer inconvenientes para el departamento de selección o Recursos Humanos, necesitando los

teletrabajadores hábitos que hagan que sigan rindiendo a pesar de desempeñar sus funciones desde casa.

El sistema de gestión de la empresa deberá ser modificado, teniendo en cuenta la disminución del control sobre el empleado en el ejercicio de sus labores. Al hacerse más autónomo trabajando desde su hogar, la relación entre el trabajador y sus superiores se hace más horizontal, posibilitando un sentimiento de menor lealtad por parte del empleado y menor ligación con la cultura corporativa, siendo estos, menos propicios a soportar recriminaciones ocasionales por parte de sus jefes.

Un último factor que destacaremos y que debe ser tenido muy en cuenta por las empresas debe ser la educación de los empleados en cuanto a la confidencialidad de información, como comentado en temas anteriores, con la implementación del teletrabajo también han aumentado los ciberataques, asimismo, más personas pueden tener facilitado el acceso a información de la empresa, sea esta confidencial o no (Blay Pérez, 2020).

Para analizar de una forma más real y cercana estos aspectos, se ha realizado una entrevista a dos trabajadores que han tenido que gestionar la situación de la adaptación al teletrabajo personalmente y de los empleados a su cargo, entre otras funciones que ejercen en sus respectivas empresas.

Uno de los entrevistados ha sido José Miguel Huertas, Comercial Técnico (preventa) para la empresa Juniper Networks, Inc. en su sede en Madrid (*más información y la entrevista completa estará disponible en el apéndice*).

En cuanto a si la empresa ya disponía de un plan ante una situación en la que no pudieran trabajar desde la oficina, José Miguel indicó que “Antes de la pandemia ya existía el modelo de teletrabajo. De hecho, existen varios tipos de contratos en Juniper entre los que se encuentran: office-worker para los que la mayor parte de su tiempo de trabajo es ejecutado en la oficina, y home-worker para los que la mayor parte de su tiempo de trabajo es ejecutado desde casa o fuera de la oficina.” Esto les permitió un mayor margen de reacción ante la cuarentena que obligó al cierre de las empresas en 2020. A pesar de ello, la empresa se vio afectada de forma negativa en cuanto a la fabricación de equipos, debido al cierre de sus fábricas y, según palabras de José Miguel Huertas, “la venta de nuevos servicios se ha visto también impactada por el hecho de tener que hacer ahora todo en remoto y mediante conferencias online con el cliente.” Estas terminaron siendo las áreas en las que la empresa se vio más perjudicada, viendo también, como el ya haber implementado el teletrabajo en otros ámbitos, permitió que las consecuencias no fueran tan negativas.

Esta empresa ha podido comprobar algunos de las ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con el efecto que tiene en sus empleados. “La mayor ventaja del teletrabajo está en la posibilidad de conciliar vida laboral con vida familiar. En términos generales, existe además la ventaja para la empresa de que las horas trabajadas en remoto son más eficientes.

Pero igualmente existen desventajas, como por ejemplo el tener oficinas vacías, pero para las que se sigue pagando los gastos correspondientes. Además, se ha percibido en Juniper que un modelo estrictamente de teletrabajo afecta negativamente en la salud mental del trabajador.”

Teniendo en cuenta este último aspecto, “un modelo estrictamente de teletrabajo afecta negativamente la salud mental del trabajador” esta empresa tiene claro cómo afrontar el trabajo: “Juniper continuará apostando por el modelo híbrido.”

La otra persona entrevistada de primera mano ha sido Enrique Aspera Antequera, “Team Leader” en Atos Consulting Canarias.

Atos es una multinacional francesa de servicios digitales que cuenta con más de 100 mil empleados en 73 países.

En cuanto al plan previo de la empresa ante una posible situación de cierre de las oficinas, Enrique nos comenta que “Se valoró la alternativa del teletrabajo masivo (que hasta entonces se hacía de forma parcial) dada la necesidad”. Al verse afectada por la pandemia por coronavirus, Atos envió a sus trabajadores a casa algunos días antes de que se decretara el estado de alarma y la cuarentena en España.

Esto “supuso plantearse y adelantar una realidad que se vive en gran parte del mundo. Ver el teletrabajo como una alternativa viable a nivel global no solo para escenarios de pandemia. Supuso adaptar nuevas medidas de coordinación del equipo, monitorización del trabajo y productividad de los equipos, así como acciones de integración para que los empleados no sintieran tanto la “soledad” de estar trabajando desde casa.

Como en el caso de Juniper, volver a encontrarnos con una empresa que ve como el modelo de teletrabajo exclusivo, aqueja a sus trabajadores y, así como Juniper Networks, han decidido como encarar esta situación de cara al futuro: “Se empleará una modalidad de trabajo híbrido”.

En cuanto a los empleados de la empresa, “en algunos casos benefició a los empleados, en otros, trajo dificultades a nivel laboral y psicológico, tanto así que hay casos que específicamente han pedido retornar al puesto de trabajo presencial”.

Percepción de los trabajadores hacia el Teletrabajo:

Para enfocar este capítulo en concreto, se ha realizado una encuesta con personas que han teletrabajado recientemente o se encuentra trabajando en la actualidad. Antes de pasar a analizar los resultados de la pesquisa, nombraremos algunas posibles ventajas y desventajas comprendidas desde la visión del teletrabajador.

Empezando con los puntos positivos que podrían destacar aquellos que se encuentran en el ejercicio de su labor desde su hogar, la conciliación entre la vida personal y laboral, incluyendo la conciliación familiar es uno de los principales factores a favor del teletrabajo.

Los trabajadores disponen de mayor libertad al estar teletrabajando, según los resultados de la encuesta efectuada para este trabajo, el 84’3% de los encuestados consideran tener mayor libertad en cuanto a la realización de su trabajo. En cuanto a la pregunta de si el teletrabajo ha afectado de alguna forma a su tiempo de ocio, el 74’7% respondió que el trabajar desde casa ha favorecido el disfrute de ese tiempo, así como el 67’5% asumió que el teletrabajo ha afectado de forma positiva su tiempo y vida en familia.

Tener una mayor flexibilidad horaria posibilita la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades personales del trabajador, así como la disminución de tiempo en desplazamientos puede ser invertida en otras actividades.

Teletrabajar puede suponer un menor estrés para muchas personas. Trabajar desde un entorno que conoce, con más comodidad y con la posibilidad de elegir en que momento trabajar o unir otras tareas al trabajo, son factores que se valoran de forma positiva.

En cuanto a los gastos por traslados, gastos en comidas fuera de casa, estrés, beneficiando la salud, el teletrabajo puede suponer una reducción de gastos y optimización del sueldo percibido por parte del empleado. En la encuesta realizada, el 78'3% valoró como positiva la compensación de gastos al teletrabajar, siendo esta compensación entre los gastos que supone trabajar desde casa, como gastos por electricidad, pago de línea de internet que posibilite el teletrabajo, entre otros.

Las personas que tienen ciertas dificultades físicas o discapacidades pueden tener más opciones de adaptarse a su trabajo. Así como los que disponen de más libertad a la hora de elegir el momento en el que trabajar, pueden adecuar su jornada laboral a sus condiciones biológicas, es decir, personas que rinden mejor por la noche, tarde o mañana, personas que prefieren realizar sus tareas de forma continua, mientras que otras prefieren realizar pausas cada cierto tiempo. El teletrabajo permite una mayor flexibilidad en este sentido.

Como se ha explicado antes, el teletrabajo, según varios estudios, supone un aumento del rendimiento del empleado, en el cuestionario realizado para este trabajo, solamente el 7'2% del muestreo considera haber disminuido su productividad laboral.

El trabajo, sin embargo, siguiendo la óptica de Christophe Dejours, contiene dos condiciones intrínsecas que generan sufrimiento. La primera es la propia realidad del trabajo que se confronta con los deseos del sujeto y la segunda, las relaciones sociales caracterizadas como relaciones desiguales, de poder o de dominación.

No siendo suficientes estos dos factores para englobar todos los puntos negativos que podrían apreciar los empleados en la adaptación al teletrabajo, también nombraremos elementos negativos del trabajo a distancia desde la óptica de los trabajadores. En esta modalidad del trabajo, los empleados pueden tener una mayor dificultad a la hora de desconectar de sus actividades. La junción del espacio de trabajo y vida personal puede impedir la separación entre lo uno y lo otro. Volviendo a nuestra encuesta, una de las respuestas a la pregunta de si el sujeto desearía volver a trabajar en la oficina o seguir trabajando desde casa, fue que “es más fácil tener un horario habitual en una oficina, en casa siempre acabas trabajando de más por mucho que te organices y cuesta más desconectar”. En cuanto a los porcentajes obtenidos en contestación a la consideración de si el teletrabajo ha afectado a la capacidad de desconectar del trabajo, el 55'41% respondió que sí les resulta más complicado desconectarse trabajando desde casa.

Una cuestión que puede tener un peso importante entre los elementos negativos del teletrabajo, principalmente en países donde es más común la reunión entre amigos, familiares o conocidos, como suele suceder en países de origen latino, es el efecto de la soledad.

Este es un punto que las empresas pueden tener en cuenta, pudiendo agudizarse con la existencia de un trato más impersonal con la empresa. En diferentes estudios ya realizados, este suele ser uno de los puntos en destaque para los que ejercen el teletrabajo.

El 63'9% de las respuestas de la encuesta elaborada reconoció que el teletrabajo ha propiciado un mayor aislamiento social, así como el 46'7% considera estar más distante de sus grupos de socialización más cercanos desde que empezó el trabajo en remoto.

Cierta parte de gastos que se ahorran las empresas pueden verse desplazados al trabajador, quienes gastarán más dinero con electricidad, calefacción o telecomunicaciones, a parte de invertir en su ergonomía desde casa. El 61'4% de nuestros encuestados asumieron haber realizados cambios en su casa para poder trabajar, sean estos cambios la compra de muebles, instalación de wifi u otros. Algunos de los que respondieron que no han realizado cambios, han asumido no estar trabajando en un entorno en las mejores condiciones físicas.

Con relación a esta misma pregunta, los cambios que admitían pasan desde mover muebles, hasta adaptar una habitación por completo, comprar el escritorio e instalar red wifi, comprar una silla ergonómica (la mayoría), compra de cableado para la red de internet, llegando hasta procurar instalarse en una casa con una habitación extra que sirviera de escritorio.

Teletrabajar puede suponer un obstáculo a la hora de intentar conseguir un ascenso. Dependiendo de la cultura de la empresa y la mentalidad de los jefes, muchos siguen apreciando el contacto personal, cara a cara y esto perjudica al empleado que no acude a la oficina.

Aunque los estudiosos indiquen que el teletrabajo aumenta la productividad del trabajador, este también puede suponer distracciones que hagan que, conciliar la relación laboral con la relación entre familiares, en especial niños o mascotas, sea un inconveniente. Para el 57'2% de los entrevistados por nuestra encuesta, tener hijos hace más difícil la adaptación al teletrabajo.

En las entrevistas realizadas a José Miguel Huertas y a Enrique Aspera Antequera, usadas como ejemplo de como puede afectar el teletrabajo a las empresas/empresarios, también podemos analizar como ha afectado a los empleados, tanto de manera general como en la percepción individual de José Miguel y Enrique.

José Miguel nos comenta, en perspectiva a la plantilla de trabajadores que, “En Juniper, ya existía libertad para hacer teletrabajo”, pero esto es diferente a “haber forzado a toda la plantilla a teletrabajar durante el tiempo de confinamiento estricto”, pasando de un modelo híbrido, por el cual opta esta empresa, al trabajo a distancia de forma exclusiva, “ha tenido impacto sobre todo en la salud mental de los trabajadores. Ahora que se vuelve a cierta normalidad en las rutinas [...], el tener la libertad de combinar teletrabajo con trabajo presencial se percibe desde la plantilla como algo positivo”.



La opinión de este técnico es que es “muy positivo el poder elegir entre un modelo y otro, y en el poder combinarlos. Personalmente, me encuentro cómodo teletrabajando desde casa”. Aunque, sigue valorando la importancia del factor mental en el ejercicio del “telecommuting”: “Puedo disponer de una habitación dedicado a ello (en su casa) y diferenciar las zonas personales de la zona de trabajo. Pero necesito igualmente juntarme con los compañeros de vez en cuando en la oficina, no solo para socializar y mantener el contacto humano, sino también porque hay ciertas discusiones o temas técnicos que es mucho más fácil tratar estando juntos en una sala que mediante videoconferencia. Igualmente, a tratar con cliente, prefiero que sea presencial en lugar de por videoconferencia.”

En su caso, el teletrabajar ha permitido que disponga de más tiempo libre, “pues los atascos de tráfico se evitan” teniendo en cuenta que vive y trabaja en Madrid “y el poder conciliar compromisos familiares con el trabajo”. Si bien, también reconoce que suele dedicar más tiempo a su trabajo al día “por el hecho de pensar que ya estoy en casa y no tengo que hacer viaje de vuelta, y porque el ordenador lo tengo a mano”.

Desde la visión de Enrique Aspera, el teletrabajo “puede traer beneficios a los empleados (emplear menor tiempo y reducir estrés generado por el desplazamiento al centro de trabajo, mayor convivencia familiar y mayores comodidades”. No deja de reconocer la existencia de desventajas “mayor procrastinación, menor desconexión, estrés por la poca relación trabajo-vida”. Según nos comenta, poder experimentar el trabajo en remoto de forma exclusiva “no es una medida deseada para toda mi vida laboral, sino más a nivel parcial.” Estos cambios le conllevaron la “adaptación de trabajo y de procesos a una nueva realidad no contemplada por mi persona”.

Para terminar este apartado, volviendo a Dejours, aunque el teletrabajo permita una mayor libertad y flexibilidad para el trabajador, este autor explica el fenómeno del control auto proyectado por parte del propio empleado, también puede generar el sufrimiento fundamento en el control ininterrumpido que genera miedo a ser vigilado o produce ansiedad en cuando al riesgo de ser sorprendido cometiendo algún error. A pesar de que no exista un control directo, el sujeto puede introyectar la práctica del control, haciéndose controlador de sí mismo y lidiando con el sufrimiento consecuente (Noción del sufrimiento por Dejours, 2007).

Encuesta sobre Teletrabajo:

El método de investigación utilizado para el estudio de campo en este trabajo ha sido el cuestionario, cuestionario creado a través de la herramienta Formularios de Google. Para esta encuesta, se realizaron 25 preguntas con relación al teletrabajo a personas que el encuestador sabía que teletrabajan en la actualidad o han teletrabajado recientemente. Estas preguntas fueron elegidas y creadas basadas en el conocimiento teórico y práctico, además del análisis del contexto del teletrabajo por parte del autor. Todos los sujetos contestaron a la encuesta en el mes de agosto de 2021. Las preguntas fueron divididas por bloques, con el objetivo de comprender las percepciones y representaciones sociales sobre el teletrabajo. Especificando, las áreas investigadas fueron el entorno y las condiciones de trabajo, la autonomía y control, integración social, espacios de trabajo y reconocimiento. Se han obtenido variables en edad, género, país de procedencia y empresa para la que trabaja.

De las 84 respuestas a la encuesta, se ha averiguado que 46 entrevistados pertenecen al género femenino y 35 al género masculino (3 personas no respondieron a esa variable). Los países de los que proceden los encuestados varían, siendo su gran mayoría de España, 49 personas, 1 de Alemania, 2 de Argentina, 7 de Brasil, 1 de Bélgica, 2 de Italia, 1 del Reino Unido, 2 de República Checa, 1 de Uruguay y 18 de Venezuela.

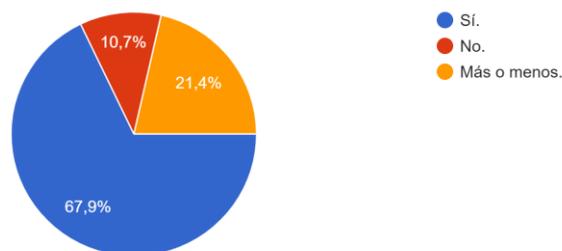
Las empresas para las que trabajan varían desde Atos, RTVE, Santander, Mapfre, Amazon, Juniper Networks, entre otras. En su mayoría, trabajan para Atos.

Las edades varían de los 19 años hasta los 61 años, con mayoría entre los 24 a 33 años. 35 de los entrevistados tienen hijos, 49 no.

Resultados:

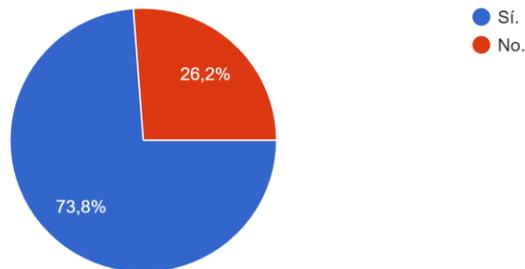
Con relación al *entorno y condiciones de trabajo*:

1. ¿Ha sido fácil adaptarse al nuevo entorno físico de trabajo? (Tu casa).
84 respuestas



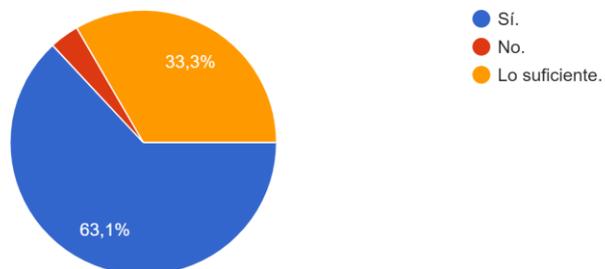
2. ¿Has tenido flexibilidad a la hora de elegir el entorno de trabajo (donde trabajar) dentro de tu casa?

84 respuestas



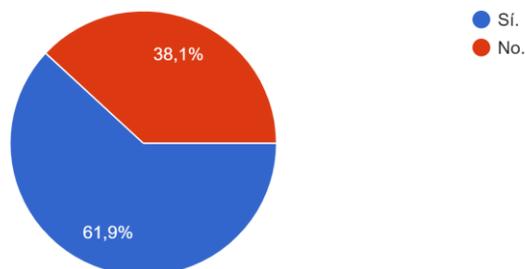
3. ¿Has podido adaptar tu casa al trabajo en unas condiciones adecuadas?

84 respuestas



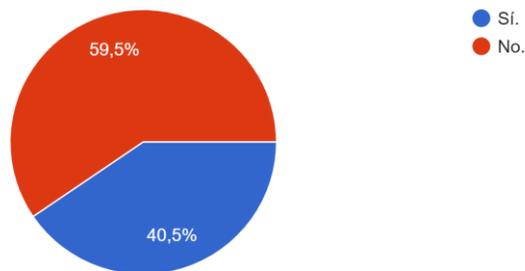
4. ¿Has tenido que realizar cambios en tu casa para teletrabajar? Ej: Wifi, muebles...

84 respuestas

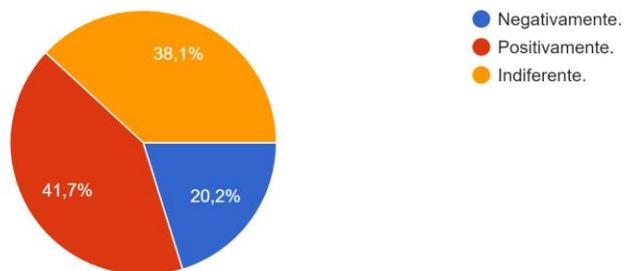


Con relación a la pregunta 4, los encuestados indicaron los cambios que necesitaron realizar en su hogar para adaptarse al teletrabajo, algunos nombrados anteriormente en el capítulo anterior, en el punto acerca de los gastos que puede suponer el trabajar a distancia. En su gran mayoría, los entrevistados tuvieron que adaptar sus muebles, habitaciones o salón, comprar sillas y mejorar la calidad de su conexión de red.

5. ¿Crees que las empresas han hecho suficiente por los trabajadores para que teletrabajen?
84 respuestas

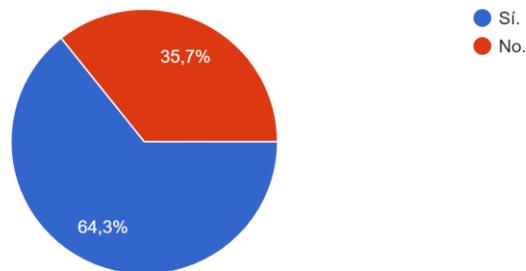


6. ¿Consideras que trabajar desde casa ha afectado de alguna forma a tu humor?
84 respuestas

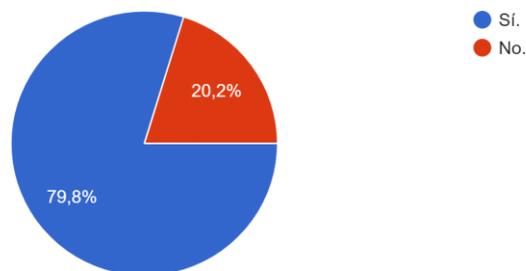


Autonomía y control:

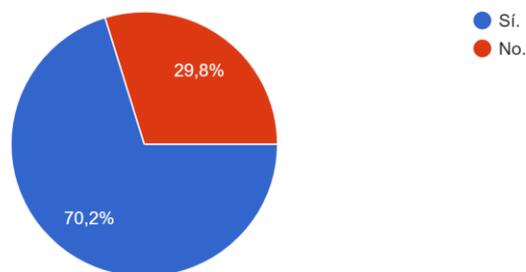
7. ¿Crees que la empresa estaba preparada para el cambio al teletrabajo?
84 respuestas



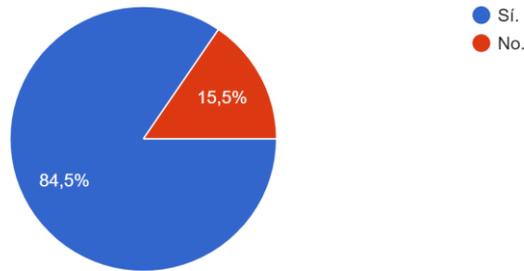
8. ¿Fueron suficientes las herramientas proporcionadas por la empresa para que teletrabajas?
84 respuestas



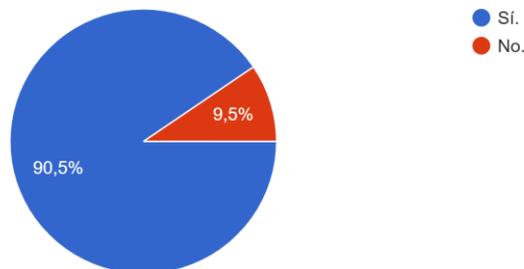
9. ¿Consideras que puedes ejercer más control sobre tu trabajo desde casa?
84 respuestas



10. ¿Consideras que tienes mayor libertad en cuanto a la realización del trabajo?
84 respuestas



11. ¿Consideras que te has podido adaptar positivamente al teletrabajo?
84 respuestas



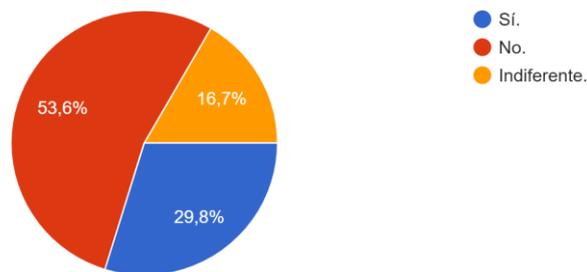
Para la pregunta número 11, hemos permitido que, los que así lo desearan, respondieran el porqué de su respuesta. Con esto se ha podido comprobar que la pluralidad de los trabajadores ven como favorable el hecho de ahorrar tanto tiempo de traslados, algunos ahorrando varias horas al día. La mayor flexibilidad y menor control, disminuyendo el estrés. La comodidad del hogar, la conciliación y tener la familia cerca, un ambiente menos ruidoso, poder adaptar los horarios de trabajo al momento que más productivo se siente, trabajar desde otras ubicaciones que no son su domicilio o desde

otras provincias, en general “ganar en calidad de vida”, son algunas de las valoraciones positivas.

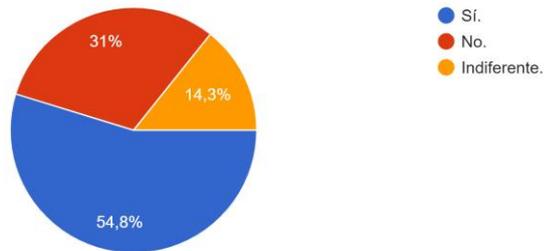
Y, aunque en menor medida, las valoraciones menos favorables son la mayor dificultad para desconectar del trabajo, pasarse más horas trabajando, el sentimiento de soledad y la disminución del contacto con los compañeros de trabajo, principalmente de forma más personal. Algunos han tenido dificultades en cuanto a la adaptación de sus equipos de trabajo a la nueva necesidad de conectarse a la red de la empresa, haciendo que pierda tiempo y trabajo y el ordenador funcione con lentitud. Las distracciones también son un factor para tener en cuenta.

Integración social:

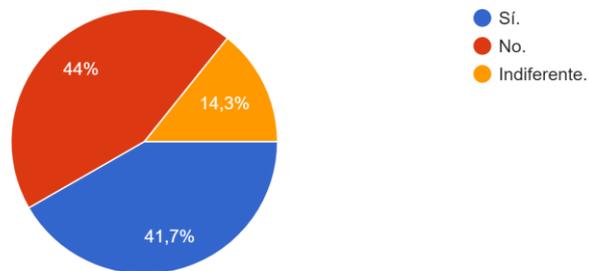
12. ¿Tu sentimiento de pertenencia a un grupo (equipo) de trabajo se ha visto afectado?
84 respuestas



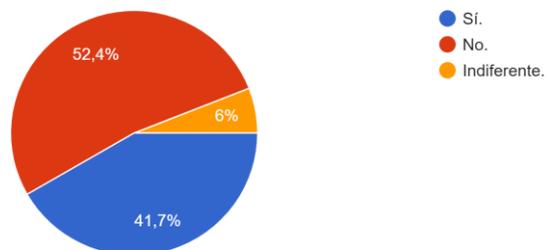
13. ¿El teletrabajo ha propiciado un mayor aislamiento social?
84 respuestas



14. ¿Te consideras más aislado profesionalmente (en el ejercicio de tu trabajo)?
84 respuestas

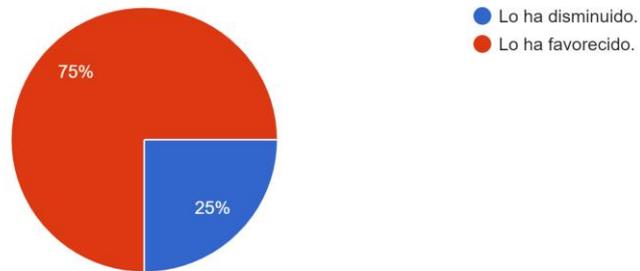


15. ¿Has estado más distante de tus grupos de socialización desde que ha empezado el teletrabajo?
84 respuestas

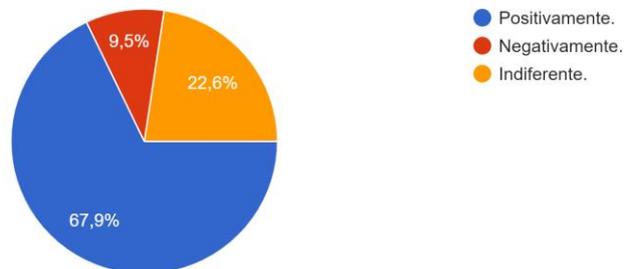


Espacios de trabajo:

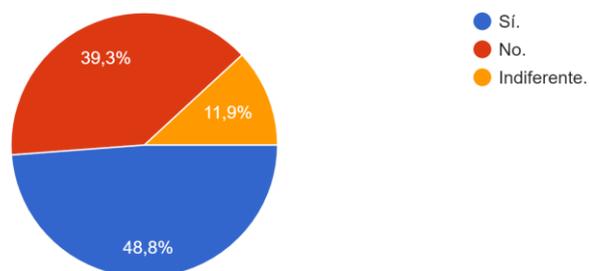
16. ¿El teletrabajo ha afectado de alguna forma tu tiempo de ocio?
84 respuestas



17. ¿El teletrabajo ha afectado tu tiempo y vida en familia?
84 respuestas

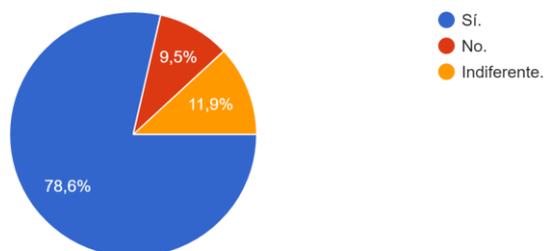


18. ¿Consideras que el teletrabajo ha afectado tu capacidad de desconectar del trabajo?
84 respuestas



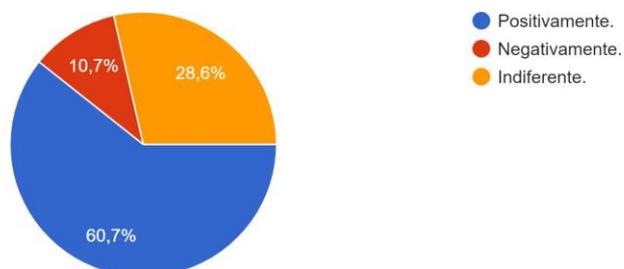
19. ¿Valoras positivamente la compensación de teletrabajar? Ej: Gastos extra que supone trabajar desde casa compensado por el ahorro de tiempo en ir a la oficina.

84 respuestas



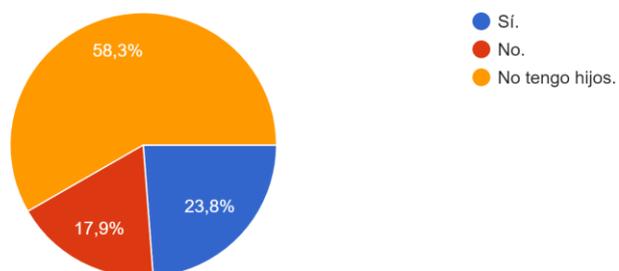
20. ¿Crees que el teletrabajo ha afectado de alguna forma tu conciliación familiar?

84 respuestas

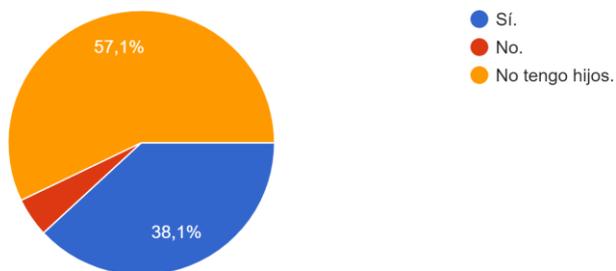


21. ¿Tener hijos hace más difícil la adaptación al teletrabajo?

84 respuestas

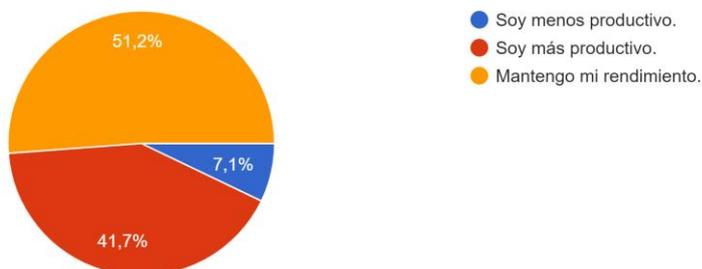


22. ¿El teletrabajo supone una ventaja en cuanto al cuidado de los hijos?
84 respuestas

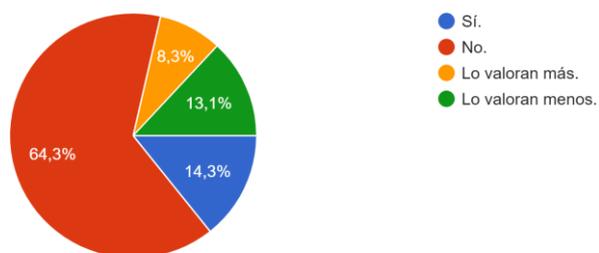


Reconocimiento:

23. ¿El teletrabajo ha afectado tu rendimiento (productividad) laboral?
84 respuestas

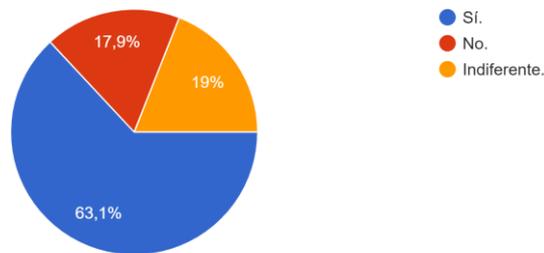


24. ¿Crees que teletrabajar afecta de alguna forma el reconocimiento por parte de los superiores a tu trabajo?
84 respuestas



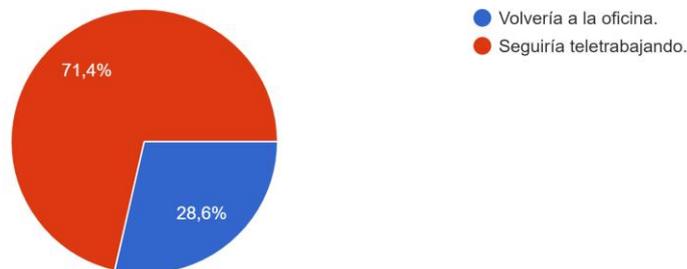
25. ¿Consideras que debería existir un plus económico para recompensar los gastos que genera el teletrabajo?

84 respuestas



Si dependiera de ti decidir, ¿volverías a trabajar a la oficina o seguirías teletrabajando?

84 respuestas



Para finalizar la encuesta, permitimos que se respondiera a la pregunta de si los empleados volverían a la oficina o seguirían teletrabajando, en el caso de que pudieran decidirlo ellos. Como se puede apreciar en la última gráfica, la mayoría seguiría teletrabajando, valorando más los aspectos positivos del teletrabajo (algunos ya nombrados antes) y llegando a plantearse también la opción de un trabajo híbrido, donde pudieran teletrabajar algunos días y trabajar desde la oficina otros, pudiendo compensar algunos de los componentes negativos del teletrabajo.

Conclusiones:

Vivimos en un mundo cambiante, en constante movimiento. Estamos experimentando un periodo que marcará un antes y un después en la historia, que, de forma clara, afecta al entorno laboral. Desde los años 70 se empezó a valorar como una posibilidad el teletrabajo, pero hemos tenido que esperar hasta el 2020 para ver cómo, aunque fuera de forma forzada por la pandemia de Covid-19, damos pasos firmes hacia este nuevo modo de trabajar, convirtiéndose el trabajo en remoto en una opción primordial para muchos, indistintamente de que ya existiera un aumento del teletrabajo en algunos países, incluido España, aunque en una velocidad considerablemente lenta.

Aunque la percepción general parece ser positiva, el teletrabajo tiene sus pros y contras, no impidiendo esto que, al menos por parte de los trabajadores, como hemos podido ver en los diferentes estudios nombrados y en la encuesta y entrevistas realizadas, seguirá siendo una opción dentro del ámbito laboral. A parte del bienestar personal individual y colectivo, podemos valorar los beneficios medioambientales consecuentes de la implementación del teletrabajo, principalmente al ver como aumenta el número de catástrofes ambientales. Por lo que he visto en mi entorno, así como a través del estudio de las consecuencias del trabajo a distancia en los empleados, la mayoría de los entrevistados y encuestados, así como personalmente, optarían por seguir teletrabajando, aunque, lo que es más valorado como negativo, aparte de posibles incrementos en los gastos del hogar, es la necesidad de socializar con los compañeros y desconectar del trabajo. Salvando algunas excepciones, las personas inquiridas están contentas con el ejercicio del “telecommuting”. Este aspecto guarda relación

con la autonomía, la flexibilidad y la conciliación familiar y personal. Desde su propio punto de vista consideran haber ganado en calidad de vida, bienestar y libertad.

A partir de ahora cabría esperar que el teletrabajo siga avanzando y evolucionando, si me correspondiera decidirlo, optaría por el trabajo híbrido, preservando el trabajo desde el hogar, pero también concediendo la opción al trabajador de acudir a la oficina algunos días, ampliando la flexibilidad en cuanto a donde poder ejercer su labor y solucionando en cierta manera la necesidad de socialización, trabajo en equipo y desconexión del trabajo, buscando un mayor equilibrio entre los objetivos de la empresa y las necesidades y deseos de sus empleados.

Apéndice

Entrevistas:

La metodología empleada en este caso fue la entrevista en profundidad de forma individual. Dos personas que el autor sabía que ejercen el teletrabajo y están a cargo de personas y responsabilidades que les permite analizar y gestionar la reacción de otros empleados de sus empresas al teletrabajo. Las entrevistas fueron realizadas en el mes de septiembre de 2021. Las preguntas realizadas a los entrevistados tuvieron como objetivo comprender la percepción de las empresas, de los trabajadores de las empresas y la percepción personal de los individuos entrevistados.

Se ha optado por la realización de las entrevistas debido a que, si bien, las entrevistas comparten el mismo enfoque de los cuestionarios al realizarse un

conjunto de preguntas estructuradas, en mayor o menor medida a los encuestados, las entrevistas permitan formular preguntas abiertas que crean conjuntos de datos más profundos y matizados.

Por motivos de privacidad, no proporcionaremos más información acerca de los entrevistados.

Entrevista a José Miguel Huertas

Datos de la empresa: Juniper Networks, Inc. es una empresa Norteamericana multinacional, que fabrica equipos de comunicaciones de networking tales como routers, switches, firewalls, cloud services y SDN (Software Defined Networking), y que ofrece además servicios de consultoría, auditoría, diseño y soporte para dichas comunicaciones. Esta empresa cuenta con más de 9 mil empleados en unos 70 países.

Datos del puesto de trabajo: En particular, José Miguel tiene el puesto de Comercial Técnico (preventa). Es el encargado de entender las necesidades de los clientes (proveedores de servicios como Telefónica, Orange, Vodafone), y ofrecerles soluciones técnicas para cubrir sus necesidades. Tras el estudio previo de las necesidades y tras ofrecer las soluciones adecuadas, el equipo comercial pone precio, firma el acuerdo con el cliente, y entonces entra el equipo de ingenieros de campo para montar esa solución, y para dar soporte postventa.

Preguntas con relación a la empresa:

- ¿La empresa disponía de algún plan ante la situación de que no pudieran trabajar desde la oficina?

“Sí. Antes de la pandemia ya existía el modelo de teletrabajo. De hecho, existen varios tipos de contratos en Juniper entre los que se encuentran: office-worker para los que la mayor parte de su tiempo de trabajo es ejecutado en la oficina, y home-worker para los que la mayor parte de su tiempo de trabajo es ejecutado desde casa o fuera de la oficina.”

- ¿Qué supuso para Juniper la pandemia y el paso al teletrabajo?

“Al ser Juniper una empresa de fabricación de equipos y de prestación de servicios de telecomunicaciones, el confinamiento y el teletrabajo han afectado a diferentes niveles:

- *La fabricación de equipos, al haber tenido que cerrar fábricas durante el confinamiento estricto, se ha visto retrasada, impactando de forma directa en los tiempos de entrega y en los tiempos de ejecución de proyectos donde había instalación de nuevos equipos.*
 - *La venta de nuevos servicios se ha visto también impactada por el hecho de tener que hacer ahora todo en remoto y mediante conferencias online con el cliente.*
 - *La prestación de servicios postventa ya venía haciéndose de forma remota, por lo que el hecho de que los ingenieros estuvieran teletrabajando en lugar de en la oficina central, no ha impactado mucho.”*
- ¿Qué supuso el cambio al teletrabajo para la mayoría de la plantilla?
Para la empresa y para los trabajadores.

“En Juniper ya existía libertad para hacer teletrabajo, habiendo incluso algunos puestos que de base eran con teletrabajo. Pero el hecho de haber forzado a toda la plantilla a teletrabajar durante el tiempo de confinamiento estricto ha tenido impacto sobre todo en la salud mental de los trabajadores. Ahora que se vuelve a cierta normalidad en las rutinas escolares, gimnasios, etc., el tener la libertad de combinar teletrabajo con trabajo presencial se percibe desde la plantilla como algo positivo.”

- ¿Qué consecuencias ha tenido el teletrabajo (pros y contras)?

“La mayor ventaja del teletrabajo está en la posibilidad de conciliar vida laboral con vida familiar. En términos generales, existe además la ventaja para la empresa de que las horas trabajadas en remoto son más eficientes.

Pero igualmente existen desventajas, como por ejemplo el tener oficinas vacías, pero para las que se sigue pagando los gastos correspondientes. Además, se ha percibido en Juniper que un modelo estrictamente de teletrabajo afecta negativamente en la salud mental del trabajador.”

- De cara a futuro, ¿cómo se afrontará el trabajo (se intentará implantar el teletrabajo)?

“Juniper continuará apostando por el modelo híbrido.”

- ¿Es una posibilidad el trabajo híbrido en la empresa (compaginar días de trabajo en la oficina y días desde casa)?

“Sí, ya era una posibilidad antes de la pandemia.”

Opinión personal:

- ¿Ves el teletrabajo como algo positivo o negativo? ¿En qué aspectos?

“Veo muy positivo el poder elegir entre un modelo y otro, y en el poder combinarlos. Personalmente, me encuentro cómodo trabajando desde casa porque puedo disponer de una habitación dedicada a ello y diferenciar las zonas personales de la zona de trabajo. Pero necesito igualmente juntarme con los compañeros de vez en cuando en la oficina, no solo para socializar y mantener el contacto humano, sino también porque hay ciertas discusiones o temas técnicos que es mucho más fácil tratar estando juntos en una sala que mediante videoconferencia. Igualmente, al tratar con cliente, prefiero que sea presencial en lugar de por videoconferencia.”

- Personalmente, ¿qué ha supuesto el teletrabajo?

“Me ha supuesto poder disponer de más tiempo libre, pues los atascos de tráfico se evitan, y el poder conciliar compromisos familiares con el trabajo. Por otro lado, es cierto que en ocasiones dedico más horas de trabajo al día, por el hecho de pensar que ya

estoy en casa y no tengo que hacer viaje de vuelta, y porque el ordenador lo tengo a mano.”

Entrevista a Enrique Aspera Antequera

Datos de la empresa: Atos es una multinacional francesa de servicios digitales (ESN), es una de las 10 ESN más grandes del mundo. Proporciona servicios de tecnología de la información, consultoría de negocios y subcontratación. Cuenta con más de 100 mil empleados en más de 70 países.

Datos del puesto de trabajo: En particular, Enrique Aspera tiene el puesto de Team Leader (líder de equipo). Realiza tareas de supervisión y organización de los equipos, apoyo en la realización del trabajo, está en contacto directo con los clientes para cumplir sus especificaciones, entre otras funciones.

Preguntas con relación a la empresa:

- ¿La empresa disponía de algún plan ante la situación de que no se pudiera trabajar desde la oficina?

“No se disponía de un plan estructurado. Se valoró la alternativa del teletrabajo masivo (que hasta entonces se hacía de forma parcial) dada la necesidad.”

- ¿Qué supuso para Atos la pandemia y el paso al teletrabajo?

“Supuso plantearse y adelantar una realidad que se vive en gran parte del mundo. Ver el teletrabajo como una alternativa viable a nivel global no solo para escenarios de pandemia. Supuso adoptar, nuevas medidas de coordinación del equipo, monitorización del trabajo y productividad de los equipos, así como acciones de integración para que los empleados no sintieran tanto la "soledad" de estar trabajando desde casa.”

- ¿Qué supuso el cambio al teletrabajo para la mayoría de la plantilla? Para la empresa y para los trabajadores.

“En algunos casos benefició a los empleados, en otros trajo dificultades a nivel laboral y psicológico (tanto así que hay casos que específicamente han pedido retornar al puesto de trabajo presencial).”

- De cara a futuro, ¿cómo se afrontará el trabajo (se intentará implantar el teletrabajo)?

“Se empleará una modalidad de trabajo híbrido.”

- ¿Es una posibilidad el trabajo híbrido en la empresa (compaginar días de trabajo en la oficina y días desde casa)?

“Sí, lo es.”

Opinión personal:

- ¿Ves el teletrabajo como algo positivo o negativo? ¿En qué aspectos?



“Como todo, algo positivo y negativo según el uso, mientras se haga con responsabilidad, puede traer beneficios a los empleados: emplear menor tiempo y reducir estrés generado por el desplazamiento al centro de trabajo; mayor convivencia familiar; mayores comodidades; etc. pero también puede traer sus desventajas: mayor procrastinación, menor desconexión, estrés por la poca relación trabajo-vida, etc.”

- Personalmente, ¿qué ha supuesto el teletrabajo?

“Me ha supuesto el probar en carne propia la realidad de trabajar desde casa, con sus pros y contras. Darme cuenta de que a nivel personal no es una medida deseada para toda mi vida laboral, sino más a nivel parcial. Adaptación de trabajo y de procesos a una nueva realidad no contemplada por mi persona.”



Bibliografía

ADECCO, Instituto., *Informe adecco “Remote Work in Western Europe”*. The Adecco Group Institute, adeccoinstitute.es (2021)

AJUNTAMENT BARCELONA., *El Libro Blanco del teletrabajo en España*. Ajuntament.barcelona.cat (2012)

ALLEN, Nathan., *The pioneers of modern remote work*. wrkfrce, wrkfrce.com (2020)

AZZI, Manal., *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. OIT, ilo.org (2020)

BELLO, Elena., *Las 12 mejores herramientas para el teletrabajo*. Thinking for Innovation, iebschool.com (2021)

BERTHIAUME, ED., *Jack Nilles tried to ignite a work-from-home tren 48 years ago. It’s finally here*. Lawrence University News, blogs.lawrence.edu (2020)

BUIRA, Jordi., *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC (2012)

CAMPS, Carlota., *El teletrabajo no es eso: “El objetivo es vivir mejor, no estar 24h conectados”*. Elnacional.cat (2020)

CANALÍS, Xavier., *Teletrabajo: preguntas y respuestas para evitar que sea un fracaso*. Hosteltur.com (2020)

CHITO, Alejandra., *¿Cómo convertir la empresa tradicional en una virtual?* Blog de netelip, netelip.com (2020)

CHITO, Alejandra., *La implementación del teletrabajo en España.* Blog de netelip, netelip.com (2021)

CUTTER, Chip., *The death of the office desk is upon us.* The Wall Street Journal, wsj.com (2021)

CORBI, Miquel., *Teletrabajo: pasado, presente y futuro.* Blog de Lenovo (2014)

DINGEL, Jonathan & NEIMAN, Brent., *How many jobs can be done at home?* BFI, bfi.uchicago.edu (2020)

DIRECCIÓN GENERAL de TRÁFICO., *Bajan en un 31% los movimientos de largo recorrido desde el comienzo de la pandemia.* DGT, dgt.es (2021)

EQUIPO CONNECT., *Así ha cambiado el coronavirus el mercado laboral.* hrconnect.cl (2021)

FABIÁN RODRÍGUEZ, Gerardo & RIGUEIRO, Jorge., *Manual de Historia Medieval Siglos III a XV.* Academica.org (2015)

FERNÁNDEZ, Carmen., *Del teletrabajo al modelo híbrido: los beneficios de trabajar en la oficina y en remoto.* La Vanguardia (2021)

GAN, Vicky., *The invention of Telecommuting.* Bloomberg Citylab, Bloomberg.com (2015)

GOBIERNO DE CANARIAS., *Teletrabajo.* gobiernodecanarias.org (2020)

GONZÁLEZ JORQUERA, Alejandra., *Orígenes y Actualidad del Teletrabajo*. HR Consultores, hr.cl (2021)

GUERRERO MORALES, Patricia, BALBOA GALLARDO, Marcelo & MIRANDA HIRIART, Gonzalo., *Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo*. Artículo de investigación, Universidad de Chile (2017)

HAMILTON, Elizabeth., *Bringing work home: Advantages and Challenges of Telecommuting*. Boston College, books.google.es (2002)

HAU, Francieli & TODESCAT, Marilda., *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores*. Navus: Revista de Gestão e Tecnologia, Vol.8, Nº 3, 37-52 (2018)

HAVRILUK, Lubiza., *El teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 3, Nº 5, Dialnet (2010)

HELLÍN, Jesús., *Telefónica consolida el teletrabajo y probará la jornada de 4 días*. Europapress.es (2021)

HERNÁNDEZ de COS, Pablo., *El impacto del COVID-19 en la economía española*. Consejo General de economistas, Banco de España (2020)

INSTITUTO NACIONAL de ESTADÍSTICA., *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. ine.es (2020)

JEFATURA DEL ESTADO., *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. BOE, Nº 253, (2020)

JESÚS PÉREZ, María., *El teletrabajo marca tendencia en España*. ABC (2014)

JORDAN NOHARA, Jouliana, ROSA ACEVEDO, Claudia, FLORA RIBEIRO, Alice & MUNIZ da SILVA, Marcello., *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores*. Revista de Administração e Inovação, INMR – Innovation & Management Review, 7(2), 150-170. revistas.usp.br (2010)

JORIC, Carlos., *El teletrabajo nació de otra crisis*. La Vanguardia (2020)

KENJO., *Guía de Teletrabajo en España: todo lo que necesitas saber*. Kenjo.io (2020)

LEYVA, Ivette., *La mitad de los millennials ha dejado su empleo por razones de salud mental*. Yahoo!finanzas, es-us.finanzas.yahoo.com (2019)

MARTÍNEZ MORÁN, Pedro César & DÍEZ RUIZ, Fernando., *Cinco cambios en las relaciones laborales provocados por el coronavirus*. The Conversation, theconversation.com (2020)

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A., PÉREZ PÉREZ, M. de LUIS CARNICER, MP., VELA JIMÉNEZ, MJ., *Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano*. Boletín ICE Económico, researchgate.net (2003)

MELLO, Álvaro., *O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...* crasp.gov.br (2004)

MEXI, María., *El trabajo después del coronavirus*. Nueva Sociedad nuso.org (2020)

MILLÁN, Victor., *Los consejos sobre teletrabajo de la mujer que lo predijo hace 20 años*. Eleconomista.es (2021)

MUÑOZ GARCÍA, Ángel., *La condición del hombre en la Edad Media*. Revista de Filosofía v.25 n.57 Maracaibo (2007)

NUÑEZ LADEVEZE, Luis., *Augusto Comte y la “división del trabajo social”*. Revista de estudios políticos (Nueva Época), Nº 26, Dialnet (1982)

OJIMA SAKUDAL, Luiz & de CARVALHO VASCONCELOS, Flávio., *Teletrabalho: desafios e perspectivas*. scielo.br Organizações e Sociedade (2005)

OREJUELA, Johnny & MALVEZZI, Sigmar., *Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo*. Revista Trabalho (En)Cena, Vol. 1, Nº 1, academia.edu (2016)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL del TRABAJO., *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. OIT, ilo.org (1919)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL del TRABAJO., *Manual de buenas prácticas en el teletrabajo*. OIT, Primera edición Buenos Aires (2011)

PEIRÓ, JM. & SOLER, A., *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. Ivielab (2020)

REASONWHY., *Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo*. reasonwhy.es (2020)



REDACCIÓN COMPUTING., *Los ciberataques mueven ya más dinero que el narcotráfico*. Computing, computing.es (2021)

RODRIGALVAREZ PÉREZ, Gorka., *La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia*. El País (2021)

RODRÍGUEZ de PAZ, Alicia., “*El teletrabajo no era esto*”, *avisan los expertos*. Factorhuma.org (2020)

RODRÍGUEZ, Pablo., *Trabajo híbrido, teletrabajo, full remote... Qué significa toda la nueva terminología asociada a la flexibilidad laboral*. Xataca.com (2021)

SANTILLÁN MARROQUÍN, Washington., *El teletrabajo en el COVID-19*. CienciAmérica Vol.9 (2020)

SCHIFF, Frank., *Work at home can save gasoline*. The Washington Post, washingtonpost.com (1979)

UNED, Costa Rica., *Programa de Teletrabajo*. uned.ac.cr (2019)

WORDNETIC., *Labor in ancient Athens: Attitud to work in ancient Greece*. Wordnetic, wordnetic.com (2020)