



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Gestión y Administración Pública

Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral

Alumno: Paula Llàcer Iborra

Tutora: Lourdes Canós Darós

Co-tutora: Cristina Santandreu Mascarell

Curso Académico: 2019-2020

AGRADECIMIENTOS

Con el presente Trabajo Fin de Grado me gustaría dar las gracias a todas aquellas personas, profesorado y compañeros, que se han cruzado en mi camino a lo largo de la carrera y que me han aportado algo valioso.

También quiero agradecer a mis familiares y amigos por el apoyo recibido en todo momento a lo largo del grado.

Por último, a mi tutora Lourdes Canós Darós, que aceptó ser mi tutora y me ha ayudado a hacer posible este trabajo. Sus consejos y su ayuda han supuesto una parte importante en la realización del Trabajo Fin de Grado, gracias. Tampoco quiero olvidarme de mi co-tutora Cristina Santandreu Mascarell por aportar su granito de arena a este trabajo y compartir sus valiosos comentarios, que han enriquecido el resultado final, gracias.

RESUMEN

El uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el trabajo y su introducción en las empresas y en la Administración Pública ha supuesto una transformación en cuanto a su organización. El objetivo principal de este trabajo es el análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral. Con este fin, se analiza la legislación a nivel europeo, nacional y autonómico relacionada con el tema. Así mismo, se realiza una revisión de la literatura sobre el concepto, las modalidades de teletrabajo y las ventajas e inconvenientes que supone, tanto para los empleados como para el conjunto de la organización. En la misma línea, se analizan estadísticas oficiales, informes, artículos, etc., para comprender la situación actual del teletrabajo en España. Finalmente, se diseña y se implementa un cuestionario de elaboración propia, que ofrece resultados cuantitativos sobre el teletrabajo, sus modalidades preferidas, su carácter (obligatorio-opcional), su relación con la conciliación familiar y laboral, etc.

PALABRAS CLAVE: Administración Pública; Conciliación; Empresa; Legislación; Teletrabajo; Trabajo a distancia.

INDICE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
INDICE FIGURAS.....	8
INDICE TABLAS.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Objeto del trabajo.....	10
1.2 Objetivos.....	10
1.3 Metodología.....	11
1.4 Justificación de las asignaturas cursadas a utilizar en el Trabajo Fin de Grado...	12
1.5 Estructura documental.....	14
CAPITULO II. MARCO LEGAL.....	16
2.1 Nivel europeo.....	16
2.2 Nivel nacional.....	21
2.3 Nivel autonómico.....	29
CAPÍTULO III. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y EXPLICACIÓN DE SU DESARROLLO.....	40
3.1 Concepto de teletrabajo.....	40
3.2 Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	43
3.3 Modalidades del teletrabajo.....	44
3.3.1 Teletrabajo desde el domicilio.....	45
3.3.2 Centros de teletrabajo o telecentros.....	46
3.3.3 Teletrabajo móvil o itinerante.....	47
3.3.4 Off line.....	47
3.3.5 On line.....	47
3.4 Ventajas e inconvenientes.....	48
3.4.1 Ventajas.....	48
3.4.2 Inconvenientes.....	50
3.5 Datos oficiales.....	52
CAPITULO IV. INFORME DE LA ENCUESTA.....	56
4.1 Presentación de la encuesta.....	56
4.2 Diseño de la encuesta.....	57
4.3 Análisis de los resultados.....	63
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	78
ANEXO I.....	85

INDICE FIGURAS

Ilustración 1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su sector?.....	63
Ilustración 2. ¿Ha teletrabajado alguna vez?.....	64
Ilustración 3. ¿Cuánto tiempo lleva teletrabajando?.....	65
Ilustración 4. ¿Cuál es el motivo por el que teletrabaja?.....	66
Ilustración 5. Modalidades de teletrabajo según el lugar de realización.....	67
Ilustración 6. Cada cuánto asiste a la oficina de trabajo.....	68
Ilustración 7. Relación con sus compañeros de trabajo.....	69
Ilustración 8. Nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo.....	70
Ilustración 9. Motivo por el cual no teletrabaja.....	71
Ilustración 10. Nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo.....	71
Ilustración 11. Motivo por el cual no teletrabaja.....	72

INDICE TABLAS

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el contenido del Trabajo Fin de Grado.....	11
Tabla 2. Legislación nivel europeo.....	19
Tabla 3. Legislación nivel nacional.....	26
Tabla 4. Legislación en la Comunidad Valenciana.....	35
Tabla 5. Legislación en otras Comunidades Autónomas.....	36
Tabla 6. Modalidades del Teletrabajo.....	43
Tabla 7. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	50
Tabla 8 . Tabla Evolución de los ocupados de España que teletrabajan frente a los que no lo hacen.....	52

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto del trabajo

La aplicación de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación en el trabajo ha supuesto una transformación en la presentación de servicios, dando cabida a nuevas formas de desempeño de las tareas laborales como es el teletrabajo.

El teletrabajo es un sistema de organización del trabajo, perteneciente a la modalidad del trabajo a distancia, en el que la persona teletrabajadora desempeña una parte importante de sus funciones fuera del centro de trabajo, a diferencia del trabajo a distancia, haciendo uso de medios electrónicos.

A lo largo de las siguientes páginas nos vamos a centrar en presentar de una forma objetiva como está conformado el teletrabajo. Por este motivo en este Trabajo Fin de Grado se pretende dar una definición que se adapte a lo que se conoce por teletrabajo, una explicación de los comienzos y desarrollo de dicha modalidad de trabajo que nos permita comprender su actual expansión. Aunque esta forma de trabajar es, desde hace décadas, una realidad que paulatinamente ha sido implementada, en mayor o menor medida, hasta hace poco era aún una herramienta desconocida para gran parte de la sociedad.

En este contexto, la nueva realidad laboral, hará necesaria la adaptación del teletrabajo en gran parte de las organizaciones por los amplios beneficios organizativos, económicos y personales, que supone, mostrándose como una opción factible en cuanto a la nueva organización del trabajo.

1.2 Objetivos

Objetivo General

El objetivo principal de este Trabajo Fin de Grado es analizar el teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos de este trabajo son los siguientes:

1. Determinar cómo se regula el teletrabajo a nivel europeo, nacional y autonómico.
2. Describir el término Teletrabajo.

3. Saber la diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo.
4. Identificar las modalidades de teletrabajo.
5. Listar las ventajas e inconvenientes del teletrabajo tanto para los empleados como para las organizaciones.
6. Descubrir la situación actual del teletrabajo en España.
7. Diseñar un cuestionario de elaboración propia para conocer de primera mano la caracterización del teletrabajo en la actualidad.
8. Analizar los resultados obtenidos del cuestionario.

1.3 Metodología

Para la realización del presente Trabajo Fin de Grado vamos a seguir la normativa establecida por la Facultad de Administración y Dirección de Empresas en cuanto a la estructura y contenidos necesarios, así como las normas bibliográficas sugeridas, como son las normas APA.

El tema escogido tiene su origen en un interés personal, como es el conocer algunos aspectos de la modalidad de trabajo, el teletrabajo, de la que tan poca gente hacía uso de ella.

La metodología que vamos a emplear en trabajo es la cualitativa y cuantitativa, según la manera de la recopilación de los datos y el tipo de datos con los que tratamos.

Atendiendo a la metodología cualitativa la herramienta de partida va a ser la técnica de análisis documental. La metodología cualitativa es aquella en la que la información es transmitida por los pensamientos y experiencias de personas. (Typeform, s.f.)

Entonces, hemos consultado diferentes artículos de expertos, otros trabajos académicos, legislación, así como otras referencias bibliográficas que nos ayuden a realizar un análisis completo. A la hora de la búsqueda de la información tendremos en cuenta diferentes aspectos como son: que la información encontrada sea relevante para nuestro tema de trabajo, que su contenido esté lo más actualizado posible, su origen, es decir, que la información sea procedente de fuentes fiables, y el idioma.

En este caso, se han recogido datos secundarios, ya que vamos a hacer uso de información recopilada por otras personas, tal y como hemos dicho, durante un proceso de investigación diferente al nuestro. Estos datos van a ser más rápidos de conseguir, ya que la

información ya está dada, solo tenemos que hacer selección de aquella que más nos convenga

En cuanto a la metodología cuantitativa, la herramienta empleada será la encuesta. La metodología cuantitativa es aquella en la que se obtiene datos cuantitativos a partir de una muestra. (Typeform, s.f.)

De acuerdo con García Ferrando (1986), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

También se puede definir la encuesta, siguiendo a Cea D'Ancona (1998), como la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos.

En el capítulo 4 de este Trabajo Fin de Grado se explican más detalladamente los aspectos que conforman la encuesta en relación a nuestra investigación.

Los datos de la investigación cuantitativa, en este caso, son datos primarios, pues son datos originales recogidos por primera vez, ya que los vamos a obtener directamente nosotros haciendo uso de nuestro propio instrumento como la encuesta.

1.4 Justificación de las asignaturas cursadas a utilizar en el Trabajo Fin de Grado.

Las asignaturas del Grado en Gestión y Administración Pública para la elaboración del Trabajo Fin de Grado son las que se muestran en la tabla 1:

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el contenido del Trabajo Fin de Grado.

Código	Asignatura	Curso	Carácter
10592	Derecho Constitucional	Primero	Formación Básica
10593	Derecho Administrativo	Primero	Formación Básica
10600	Técnicas de Investigación Social	Primero	Formación Básica
10619	Poderes, Órganos e instituciones Constitucionales	Primero	Obligatorio
10606	Técnicas y Métodos de Gestión Pública	Segundo	Obligatorio
10609	Información y Documentación Administrativa	Segundo	Obligatorio
10617	Regímenes de empleo público	Segundo	Obligatorio
10610	Gestión Jurídico Administrativa I	Tercero	Obligatorio
10611	Gestión Jurídico Administrativa I	Tercero	Obligatorio
10618	Gestión de recursos humanos	Tercero	Obligatorio
10625	Marketing en el Sector Público	Tercero	Optativa transversal

Fuente: elaboración propia

Para la elaboración de nuestro Trabajo Fin de Grado, nos han sido de gran utilidad los conocimientos adquiridos en el grado acerca de ofimática, y las asignaturas basadas en los métodos de la investigación, esencial para la elaboración del trabajo. Además cabe hacer mención a las asignaturas relacionadas con el derecho tanto Constitucional como Administrativo, para una primera toma de contacto sobre la legislación aplicada a nuestra idea principal del Trabajo Fin de Grado, así como las técnicas de búsqueda, de aplicación de la legislación, y fundamentos de derecho aprendido. También cabe destacar la asignatura de Gestión de Recursos Humanos, fundamental a la hora de la aplicación del objeto de nuestro estudio. Y por último, los conocimientos adquiridos en las asignaturas mencionadas, Técnicas de Investigación Social y Marketing en el Sector Público, dado que nos van a servir de guía a la hora de elaborar todo lo que conlleva el diseño de la encuesta y el posterior análisis de los resultados.

1.5 Estructura documental

El trabajo se compone de cinco apartados y estos, a su vez, en diversos subapartados. A continuación, se expone un breve sumario de cada uno de los capítulos que lo componen:

- ✓ **Capítulo I. Introducción.** Se define el objeto del trabajo, el objetivo general y los específicos, se delimita la unidad objeto de estudio, la metodología que se ha seguido y la justificación de las asignaturas cursadas relacionadas con el Trabajo Fin de Grado y la estructura documental.
- ✓ **Capítulo II. Marco legal.** En este apartado figura la normativa que regula al teletrabajo tanto a nivel europeo, como a nivel nacional y por último a nivel autonómico.
- ✓ **Capítulo III. Concepto de Teletrabajo y explicación de su desarrollo.** En este capítulo se comienza definiendo la palabra clave Teletrabajo, además analizaremos la comparativa entre teletrabajo y trabajo a distancia. También en este apartado se expondrán las modalidades de teletrabajo que hay, así como ventajas e inconvenientes.
A parte examinaremos la evaluación del teletrabajo en Europa y España a lo largo de los últimos años.
- ✓ **Capítulo IV. Informe de la encuesta.** En este cuarto capítulo vamos a realizar una encuesta en línea dirigida a aquella gente mayor de edad con capacidad de trabajar.
- ✓ **Capítulo V. Conclusiones.** Las conclusiones son los resultados del estudio y análisis de todo el trabajo, que nos dan respuestas a las preguntas formuladas al enunciar los objetivos de este Trabajo Fin de Grado.

- ✓ **Bibliografía.** En este apartado se va a recoger la información de las fuentes citadas en el texto.
- ✓ **Anexo.** En el anexo se encuentra la encuesta que hemos realizado en el capítulo cuarto.

CAPITULO II. MARCO LEGAL

En el capítulo segundo de este Trabajo Fin de Grado vamos a hablar sobre el marco legal, este nos va a ayudar a introducir el tema o modalidad del teletrabajo hasta la actualidad, partiendo de sus antecedentes históricos.

Para empezar, vamos a hacer un breve resumen de la historia del teletrabajo. Como bien dice Corbi (2014) el término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los 70. Jack buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su propuesta fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

2.1 Nivel europeo

En este primer subapartado del segundo capítulo procedemos a exponer cuál ha sido la regulación normativa del teletrabajo en la Unión Europea, así como su posterior evolución.

El origen se encuentra en que Estados Unidos fue el primer país en implementar la modalidad del teletrabajo, y tras obtener buenos resultados después de su implantación, provocó la externalización e internacionalización de dicha modalidad.

La generalización del uso del trabajo a distancia como modalidad más de empleo dejó patente la necesidad de una regulación a nivel europeo, siendo también parte del elemento determinante la constante evolución de las tecnologías de información y comunicación, conocidas a día de hoy como TIC. Es entonces cuando surge el Tratado de Lisboa, iniciativa de la Comisión Europea.

Tratado de Lisboa

La estrategia de Lisboa, también conocida como Agenda de Lisboa o Proceso de Lisboa, y como Tratado de Lisboa, es un plan de desarrollo de la Unión Europea (UE). Dicha estrategia se aprobó en la reunión del Consejo Europeo en Lisboa en marzo del año 2000.

En esa cumbre los Jefes de Gobierno de la UE acordaron un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea en la década viniente: *“convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*

Del plan de desarrollo de la Unión Europea nace la Estrategia Europea de Empleo, que a continuación vamos a explicar.

Estrategia Europea de Empleo

El Consejo Europeo, dentro del marco de la Estrategia Europea para el empleo, invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos con vistas a modernizar la organización del trabajo.

Es por esta razón por la que en Septiembre del año 2001 el Centro Europeo de Empresa Pública (CEEP) junto con los interlocutores sociales Business Europe (antes del 23 de enero de 2007 llamado UNICE, (Unión de las Industrias de la Comunidad Europea), la Asociación Europea de Artesanado y de la Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), y La Confederación Europea de Sindicatos (CES), anunciaron su intención de comenzar una ronda de negociaciones, con la intención de dar forma a un acuerdo que debería ser firmado y ratificado por todos los estados miembros de la Unión.

Los interlocutores sociales consideraban el teletrabajo como un medio de modernizar la organización de trabajo tanto para las organizaciones de servicios públicos como para las empresas, y para los trabajadores dado que se suponía la concordancia de la vida social y la vida profesional y darles una mayor libertad a la hora de llevar a cabo sus tareas.

Más tarde, como resultado de las negociaciones fruto del mencionado Acuerdo Marco, el 14 de mayo de 2002 se llegó a un principio de acuerdo sobre el texto del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y fue finalmente el 23 de mayo de 2002 cuando se aprobaba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo por el Grupo de Negociación descrito anteriormente.

Finalmente, surge el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el martes 16 de julio del año 2002, en Bruselas, en el cual se define teletrabajo como *“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 en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”*

El objetivo de este Acuerdo es, como ya hemos reseñado, el servir como bien indica su nombre, de Marco para que cada país implemente su propia legislación con respecto al teletrabajo o trabajo a distancia, recordando que este Acuerdo es de voluntaria aplicación para los países miembros de la Unión.

Al ser un Acuerdo no necesitó ningún tipo de tramitación legislativa por parte de los organismos comunitarios, por tanto, se considera válido desde el día siguiente a su firma.

En el mencionado Acuerdo Marco, se instauran una serie de compromisos que se van a desarrollar a continuación. Solamente citaremos los apartados que lo componen resumiendo de forma breve aquellos más importantes en cuanto a su materia.

(1) Consideraciones generales

Las condiciones generales de este acuerdo se han desarrollado anteriormente, por lo que no se vuelve a redundar en ellas para incluirlas aquí.

(2) Definición y ámbito de aplicación

Como ya se ha citado anteriormente, el Acuerdo Marco define el teletrabajo de la manera siguiente:

El teletrabajo puede ser:

- 1. Una forma de organización del trabajo.*
- 2. Una forma de realización del trabajo.*

En ambos casos:

- Utilizando las tecnologías de la información.*
- En el marco de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo.*
- Para un trabajo que, aunque puede ser desarrollado en los locales de la empresa, se efectúa fuera de manera regular.*

(3) Carácter voluntario

En cuanto al carácter voluntario del teletrabajo, este acuerdo remarca la voluntariedad tanto para el empresario como para el trabajador afectado. El teletrabajo podrá formar parte de la descripción original del puesto de trabajo o bien podrá ser incorporado de forma voluntaria más tarde. En uno y otro caso, la persona encargada de la empresa o administración deberá entregar al trabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la directiva 91/533/CEE, que comprende informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etcétera.

A tener en cuenta en casos excepcionales, como puede ser según el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, siendo los momentos de estado de

alarma, algo no voluntario para todos, sino la única opción para muchos trabajadores que tuvieron que estar confinados en casa durante ese periodo de tiempo.

(4) Condiciones de empleo

Sobre las condiciones de empleo, el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que realizan las tareas laborales en la misma empresa. Estos derechos serán garantizados por la legislación y los convenios colectivos correspondientes.

(5) Protección de datos

Por lo que toca a la protección de datos, el empresario deberá de informar al teletrabajador de todas aquellas restricciones referentes al uso de equipos informáticos, así como de las sanciones en caso de incumplir alguno de los requisitos marcados. Además, el empresario también será responsable de tomar las medidas que sean convenientes en materia de protección de datos para garantizar la protección de los datos utilizados por los teletrabajadores para sus fines profesionales.

(6) Vida privada

El empresario respetará el espacio de la vida privada del teletrabajador; en caso de utilizar algún medio de vigilancia, éste deberá aplicarse con arreglo a la ley.

(7) Equipamiento

En lo referente a los equipamientos, será el empresario quien dote al teletrabajador de los equipos necesarios para llevar a cabo la actividad. Los equipos serán instalados y mantenidos por parte del empresario, salvo que el trabajador utilice su propio equipo. En su caso, el empresario también se hará cargo, con arreglo a la ley, de los costes que puedan derivarse, de la pérdida o el deterioro de los equipos, así como de los datos que utilice el teletrabajador.

(8) Salud y seguridad

En materia de salud y seguridad en el trabajo, será responsable el empresario al igual que para los trabajadores que realizan su actividad de trabajo en las sedes de la empresa. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en esta materia, el empresario, junto con los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar donde se vaya a desarrollar el teletrabajo, dentro de los límites mencionados. El teletrabajador podrá solicitar una visita de la inscripción.

(9) Organización del trabajo

Por lo que corresponde a la organización del trabajo, supondrá por parte del teletrabajador la organización de su tiempo de trabajo. En cuanto a la carga de trabajo encomendada y los criterios para su resultado, deberán ser equivalentes a los exigidos para trabajadores similares que realicen su actividad en las sedes de la organización.

(10) Formación

En consideración a la formación, los teletrabajadores tendrán las mismas oportunidades de acceso a la formación, así como a las oportunidades de crecimiento de carrera profesional, etcétera, que los compañeros de trabajo que ejerzan su labor en las instalaciones de la empresa, y también estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de trabajadores. Aparte, los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa formación de organización del trabajo.

(11) Derechos colectivos

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores que realicen su actividad en las instalaciones de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación de los representantes de los trabajadores.

(12) Puesta en marcha y seguimiento

Para su puesta en marcha se acordó un plazo de tres años a partir de su firma, por lo que hoy en día debe estar aplicándose en todos los Estados miembros que entraron a formar parte de este Acuerdo Marco. Cabe recordar como ya se comentó al principio que la entrada sería de forma voluntaria.

Con estos doce apartados se han revisado las peculiaridades que regula el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, y que han supuesto la base sobre la cual se ha regulado más específicamente el teletrabajo en nuestro país, por lo que era de suma importancia hacer un análisis detallado de los puntos básicos.

Una vez analizado el Acuerdo Marco Europeo, a modo de conclusión podemos decir que la finalidad del mismo es equiparar seguridad y flexibilidad, fortaleciendo la calidad de los empleos, y garantizando la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los asalariados que trabajan físicamente en los locales de la empresa.

En la tabla número 2 se puede ver un resumen de la legislación a nivel europeo.

Tabla 2. Legislación nivel europeo

NIVEL EUROPEO	
Normativa	Año
Estrategia de Lisboa	2000
Estrategia Europea de Empleo	2001
Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	2000

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Nivel nacional

Cuando hablamos de marco legal a nivel nacional, hacemos referencia a la normativa en España.

Anteriormente a la creación del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo en el año 2002, la situación con la que se encontraba España es que carecía de una regulación específica sobre teletrabajo, hoy por hoy tienden a aplicarse las bases legales del trabajo por cuenta propia y el trabajo a distancia.

El lunes 27 de febrero de 2003 en el BOE núm. 47 aparece publicada la *Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la incorporación en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)*, es en las páginas 7545 y 7546, Capítulo VII, donde consta El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Este Acuerdo para la Negociación Colectiva regula el teletrabajo en la Administración General del Estado. Fue acordado por el Ministerio de Administraciones Públicas, la Confederación Sindical de Comisiones de Trabajadores, la Confederación General de Trabajadores, la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios y la Confederación Sindical Gallega.

Hoy en día, por medio del Estatuto de los Trabajadores, se regula, por un lado, el derecho de adaptación de la jornada para poder conciliar la vida familiar y laboral, y por otro lado, el trabajo a distancia.

La última versión del Estatuto fue en el año 2012 unido con la última Reforma Laboral y en ella aparecen detallados los diversos aspectos del teletrabajo y la conciliación. La

modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fue aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En España ha habido dos leyes que han definido y regulado el trabajo a distancia a lo largo de nuestra historia empezando por el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 y siguiendo con la Reforma Laboral del año 2012.

Para entender la legislación que a día de hoy regula el teletrabajo en nuestro país, es necesario retroceder a la ley que hasta la entrada en vigor de la Reforma Laboral, regulaba el mercado laboral, esto es, el Estatuto de los Trabajadores del año 1980; más concretamente al artículo 13 de dicho estatuto; en el que se definía el trabajo a domicilio, precedente del trabajo a distancia o teletrabajo en nuestra regulación, como:

“ Artículo trece. Contrato de trabajo a domicilio.

Uno. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Dos. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

Tres. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Cuatro. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Cinco. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”

Seguidamente, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, pretende impulsar nuevas formas de contratación y de desarrollo de la actividad laboral, con el propósito de mejorar los problemas que sufría España socio-económicos motivados por la crisis. Es en el artículo 6 de la mencionada ley

donde se ha dado nueva redacción al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, una particular forma de organización del trabajo que encaja a la perfección en el modelo productivo y económico que se persigue.

Fue el 6 de julio de 2012 cuando se produjo la Reforma Laboral, donde en el preámbulo, del Real Decreto-Ley mencionado en el párrafo anterior a este y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, argumenta la modificación del texto citado a continuación: *“el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.”*, vale decir que, el objetivo era favorecer a las empresas dándoles una mayor flexibilidad. Esto supuso un gran cambio en las contrataciones, y los teletrabajadores también estaban envueltos en ese cambio.

Subsiguientemente es en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre donde se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en materia de teletrabajo. Si bien el trabajo a distancia se encuentra normativizado en el artículo 13 del RDL nombrado anteriormente, en él se define trabajo a distancia, afín a teletrabajo, como:

“ Artículo 13. Trabajo a distancia.

- 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
- 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*
- 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que presentan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

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

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en el Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*
5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”*

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, primeramente explicaremos qué entendemos por conciliación, y por conciliación laboral y ulteriormente cómo está regulada esta última.

La conciliación es según dice la Real Academia Española (2019) *“Hacer compatibles dos o más cosas”*.

La conciliación laboral y familiar se puede definir como *“La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”* (Palabras para la Igualdad – Óptima Plana), dicho de otro modo, armonizar la vida laboral con la familiar y personal, facilitando a la persona trabajadora que pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, su formación y tiempo libre.

En España la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por primera vez a través de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que busca el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares, en esta legislación no hace referencia al trabajo a distancia.

En la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores no había nada regulado expresamente sobre la conciliación laboral.

Es tras la Reforma Laboral el momento en que este concepto aparece reflejado en la normativa española, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,

donde se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.8, quedando de la siguiente manera:

“ Artículo 34.8. Jornada.

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

Más adelante, tras la entrada en vigor del 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, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, es a partir del día 8 de marzo de 2019 cuando se modifica el artículo y el apartado indicado anteriormente arriba, se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

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

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

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

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

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

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

Acerca del empleo público, no hay medida específica que regule el teletrabajo y trabajo a distancia, pero sí que debemos hacer referencia a la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, caso que finalmente no tuvo éxito alguno.

No obstante, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hoy en día regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14. Derechos individuales en su apartado letra J establece el derecho “*a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”, y en enlace con esta normativa se encuentra la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, en su artículo 3.5 “*Son fines de la presente Ley: contribuir a la mejora del funcionamiento interno de las Administraciones Públicas, incrementando la eficacia y eficiencia de las mismas mediante el uso de las tecnologías de la información, con las debidas garantía legales en la realización de sus funciones*”.

Según mi entendimiento, en consideración a dichos artículos mencionados, el teletrabajo puede ser una medida que se acople al mencionado derecho y fin, siendo una asignatura pendiente de desarrollar en el empleo público a nivel nacional dentro del ámbito de la Administración.

Además de lo ya dicho, vamos a hacer referencia al *Acuerdo de 31 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 20 de julio de 2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y servicio de la Comunidad de Madrid (2018-2020)*, en que ya se incluye el teletrabajo.

En el mencionado Acuerdo, en el Capítulo VII, sección 3ª Medida de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para protección de las víctimas de violencia de género y del terrorismo, artículo 61 teletrabajo dice así “*Al objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se impulsará la realización de experiencias piloto, en ámbitos específicos de esta administración, que permitan la realización de parte de la jornada laboral ordinaria en la modalidad de teletrabajo, con el*

fin de extenderla en los siguientes ejercicios a otros ámbitos de la administración en los que ésta sea compatible con la prestación de los servicios.

La identificación de los ámbitos en que se desarrollen estas experiencias, así como las condiciones concretas para su implantación, serán objeto de negociación en el seno de la comisión de seguimiento.”

Antes de acabar este apartado, vamos a aludir al Real Decreto que el pasado 14 de marzo de 2020 fue aprobado por urgencia, el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

En él se prohíbe la libre circulación de la ciudadanía por las calles a excepción de algunos casos, como son ir a comprar o a trabajar, trabajo si se considera esencial o aquel que no ponga en peligro a terceros, para así evitar el mayor número de contagios. Debido a esto, en gran parte del territorio nacional muchas empresas privadas y organismos públicos optaron por la implantación del teletrabajo para sus trabajadores, así evitando los desplazamientos al puesto de trabajo. El teletrabajo ha pasado, de ser voluntario para la persona trabajadora y el empresario afectados, respetando siempre el derecho de la persona trabajadora a su solicitud según el art. 34.8 ET, a ser de carácter prácticamente obligatorio tras el Estado de alarma en muchas empresas e instituciones públicas.

Según las novedades publicadas por Iberley “con efectos del 23/04/2020, el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar a la economía y el empleo, ha prorrogado la vigencia de los establecido en los arts. 5 y 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. De esta forma, los derechos a la adaptación de jornada o reducción de la misma y la preferencia del teletrabajo al trabajo presencial, se mantendrán vigentes durante los dos meses posteriores al estado de alarma.”

Un ejemplo de modificación del trabajo presencial al teletrabajo debido a la situación de Estado de alarma es el que se contempla a continuación. En la Universitat Politècnica de València el rector Francisco José Mora Mas firmó una resolución en la que se establecían medidas excepcionales en relación con la jornada, permisos y organización del trabajo con motivo del estado de alarma en fecha 15 de marzo de 2020, en la que según indicaba *“PRIMERO – Los empleados públicos de la Universitat Politècnica de València están exentos los días 16,17 y 20 de marzo de asistir presencialmente a sus puestos de trabajo, debiendo estar localizables y pudiendo ser requeridos para desarrollar su trabajo desde su domicilio o presencialmente”*. Posteriormente a esto, en fecha 19 de marzo de 2020, el rector volvió a firmar una resolución modificando algunas medidas dichas en la resolución mencionada anteriormente, en la que expresaba las medidas nuevas a adoptar referentes a la jornada, permisos y organización del trabajo en la Universitat Politècnica de València con motivo de la COVID-19. Su medida primera decía así, literalmente: *“Primero- Se suspende*

temporalmente la actividad laboral presencial de los empleados públicos de la Universitat Politècnica de València, salvo la imprescindible para prestar los servicios esenciales y críticos dentro de la actividad de esta Universidad”, quedando suspendida toda actividad presencial en la universidad, por lo tanto, implicaba que el personal de administración y servicios y los profesores se encontraban trabajando desde casa, haciendo teletrabajo, conectándose a través de los medios de información y comunicación para impartir las clases.

Para concluir, vamos a mostrar una tabla resumen de la legislación a nivel nacional que se ha ido adoptando para la modalidad de trabajo estudiada:

Tabla 3. Legislación nivel nacional

NIVEL NACIONAL	
Normativa	Año
<u>Trajo a distancia</u>	
Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.	1980
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	1995
Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	2012
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	2015
<u>Trabajo a distancia en la Administración Pública</u>	
Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.	2006
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	2015
<u>Conciliación</u>	
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	1999
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	2015
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.	2019

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Nivel autonómico

En el ámbito autonómico, la legislación del teletrabajo en la Comunidad Valenciana tiene como antecedentes la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, donde en su disposición adicional décima indica:

“La administración General de la Generalitat, en el marco del Plan para la Implantación de la Administración Electrónica, y de garantía en el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, incorporará las fórmulas telemáticas más adecuadas para hacer posible la implantación del teletrabajo.

La definición de los ámbitos funcionariales o colectivos en los que pueda ser posible el teletrabajo, en atención a sus características o por las funciones que deban desempeñar, será delimitada reglamentariamente.”

Posteriormente, en el año 2016, la Generalitat Valenciana reguló la disposición adicional décima, mencionada arriba, en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat; a continuación, nos vamos a detener a analizarla detalladamente.

Para algunos artículos explicaremos el contenido, mientras que respetaremos el texto original en lo que consideremos adecuado para este Trabajo Fin de Grado.

Siguiendo la redacción del Decreto, éste está formado por los siguientes artículos:

Preámbulo

“El trabajo desde el domicilio supone una forma de trabajar con información, mediante herramientas informáticas y telemáticas y sin dependencia de un espacio concreto. Se trata de aprovechar las ventajas de estas tecnologías, fundamentalmente respecto a la adaptabilidad en la prestación laboral que aportan espacial y temporalmente”

Artículo 1. Objeto

El objetivo del teletrabajo en la Administración pública es la adaptación a las nuevas tecnologías, y también a la flexibilidad en el tiempo de trabajo, que puede beneficiar tanto al trabajador como a la propia administración.

En cuanto al objeto del decreto, es recoger el régimen jurídico aplicable al teletrabajo, en la Generalitat Valenciana.

Artículo 2. Definiciones

En este apartado define los tres elementos que toma como esenciales la Administración pública sobre la aplicación del teletrabajo.

En primer lugar, define el teletrabajo como *“Modalidad de prestación de los servicios profesionales de carácter no presencial en virtud de la cual el personal empleado público puede desarrollar parte de su jornada laboral fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección y supervisión de su superior jerárquico.”*

En segundo lugar, está la persona teletrabajadora, que hace referencia a *“personal empleado público de la Administración de la Generalitat que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna la presencia en su centro de trabajo, con la prestación del trabajo en régimen de teletrabajo.”*

Por último, se define programa de teletrabajo que es *“instrumento de planificación y gestión del empleo público en esta modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Generalitat. En él constarán los elementos concretos de aplicación al colectivo, área funcional, orgánica o territorial incluidos en el mismo.”*

Artículo 3. Ámbito de aplicación subjetivo

Este Decreto es de aplicación a cualquier personal empleado público que desempeña tareas en la Administración de la Generalitat, con independencia de su régimen jurídico.

Artículo 4. Ámbito de aplicación objetivo

Tendrán la consideración de puestos susceptibles de prestarse mediante la modalidad de teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial. No podrán ser susceptibles de presentarse bajo esta modalidad :

- a) *Puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía.*
- b) *Puestos con funciones de dirección, coordinación y supervisión.*
- c) *Puestos de naturaleza eventual.*
- d) *Puestos de estructura cuya forma de provisión sea la libre designación.*

- e) *Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.*
- f) *Cualquier otro que así se determine por la dirección general competente.*

Artículo 5. Requisitos de participación

1. Los requisitos son:
 - a) El solicitante debe estar en servicio activo y desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo.
 - b) Que el personal haya desempeñado el puesto de trabajo que ocupa durante periodos que sumen al menos un año.
 - c) Ser titular u ocupante de un puesto de trabajo incluido en el programa de teletrabajo.
 - d) Que el lugar donde se realice el teletrabajo cumpla con la normativa de seguridad y salud laboral.
 - e) Acreditar conocimientos en el manejo de herramientas informáticas y protección de datos.
 - f) Superar los cursos de formación específicos organizados por el órgano competente en materia de formación.

2. El cumplimiento de los requisitos deberá mantenerse durante todo el periodo de tiempo en el que se preste el servicio en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 6. Duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo

La duración del periodo de tiempo se establecerá en cada programa correspondiente. No obstante, la duración máxima de un programa será de un año prorrogable por periodos iguales si no se manifiesta lo contrario. La comunicación de la finalización deberá realizarse con dos meses de antelación a la finalización del mismo.

Artículo 7. Distribución de la jornada semanal

La jornada se distribuirá de manera que al menos tres días a la semana se presten los servicios de forma no presencial, y el resto de acuerdo con la jornada y horario habitual.

El control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados. Aunque se remita a lo dispuesto en el programa concreto de teletrabajo que, atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo, establecerá la distribución de la jornada y el sistema de control concretos, sin que en ningún caso el número de días de modalidad presencial pueda ser inferior a dos. No obstante, se advierte que siempre debe existir un porcentaje del tiempo de trabajo, determinado en el programa de teletrabajo, no inferior al veinte por ciento, de la prestación de servicios de modo presencial, y que al menos un día a la semana coincida toda la plantilla en las dependencias físicas.

Artículo 8. Requisitos técnicos y estructurales

- 1. El personal participante deberá contar con un sistema de conexión informática suficiente y seguro en su domicilio.*

Se prohíbe expresamente el uso de redes de comunicaciones compartidas al público, habida cuenta del riesgo que entraña su uso, garantizando la confidencialidad y la protección de datos. Concretamente hace referencia a las conexiones de Internet ofrecidas por tiendas, hostelería, lugares públicos u otros tipos de establecimientos comerciales.

2. Será la propia Administración la encargada de proporcionar el material informático necesario, la cual podrá revisar las condiciones del equipo informático en cualquier momento. Finalizado el programa, deberá devolverse el material en el mismo estado que cuando se entregó.
3. En el caso de mal funcionamiento del equipo, la persona afectada deberá reincorporarse a su centro de trabajo al día siguiente, reanudando el ejercicio del teletrabajo cuando se haya solucionado el problema.
4. Para mantener la comunicación, entre la Administración y la persona teletrabajadora se facilitará un número de teléfono de contacto.

Artículo 9. Seguridad y salud en el trabajo

1. El órgano competente deberá verificar, con carácter previo al programa y mediante unos cuestionarios, que las condiciones en las que se va a desarrollar el trabajo, no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.
2. Las condiciones de trabajo podrán ser objeto de revisión y análisis durante toda la vigencia del programa, previa comunicación a la persona interesada.

3. Será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 10. Formación

El personal seleccionado realizará un curso de formación específico sobre aspectos esenciales del desarrollo del programa. Los principales temas a tratar serán los relativos a la seguridad informática, seguridad e higiene en el trabajo, protección de datos y el sistema de evaluación del desempeño a aplicar.

Artículo 11. Derechos y deberes de la persona teletrabajadora

1. El personal que presente servicios en esta modalidad de trabajo, tendrá el mismo régimen jurídico, derechos y obligaciones que el resto de personal de la Administración de la Generalitat.
2. La incorporación a dicho programa tendrá carácter voluntario, pudiendo renunciar su participación previa comunicación con quince días de antelación a la fecha de finalización deseada.
3. La Administración podrá revocar la autorización según lo previsto en el artículo siguiente.
4. La condición de persona teletrabajadora es solo por el tiempo que dure la prestación de servicios bajo esa modalidad.
5. La prestación de trabajo de forma no presencial es personal y no asociada al puesto de trabajo.
6. Deberán obtener una formación continua, para el correcto desempeño de su puesto de trabajo.
7. Deberá cumplir con la normativa de protección de datos de carácter personal y confidencialidad de dichos datos.

Artículo 12. Revocación por la Administración

Además del derecho de renuncia que tiene la persona teletrabajadora (artículo 11), la Administración, según los derechos y deberes vistos en el artículo anterior, también podrá revocar la condición de teletrabajador cuando se den los siguientes casos:

- a) Por necesidad del servicio debidamente acreditadas y justificadas.

- b) Por incumplimiento acreditado de los objetivos o de los deberes y obligaciones establecidos.
- c) Por variación de las circunstancias alegadas por la persona en el momento de su participación en el programa.
- d) Por mutuo acuerdo entre la persona y la Administración.
- e) Por hacer un mal uso del material informático prestado por la propia Administración, utilizándolo para tareas ajenas al trabajo.
- f) Por no cumplir con las normas y recomendaciones de seguridad informática y de protección de datos de carácter personal.

Artículo 13. Procedimiento para aprobación de los programas de teletrabajo

1. Aprobación de los programas de teletrabajo, en el caso de cuerpos, agrupaciones, escalas con adscripción orgánica y funcional a una misma Consellería, el procedimiento se iniciará a propuesta de la subsecretaría u organismo competente en materia de personal correspondiente de los mismos, dirigida a la dirección general competente en función pública.

En el caso de personal que ocupe cuerpos, agrupaciones o escalas o grupos de carácter horizontal con adscripción orgánica y funcional en las distintas Consellería, la propuesta se formalizará por la dirección general con competencias en materia de función pública, previa solicitud del órgano competente por razón de la materia.

2. La propuesta citada anteriormente deberá contener necesariamente:
 - a) *Identificación clara y concreta del colectivo, o en su caso área funcional, orgánica o territorial que se pretende incorporar al teletrabajo, así como puestos de trabajo afectados.*
 - b) *Causas y objetivos de la propuesta que fundamenta su implantación.*
 - c) *Informe del órgano superior o directivo del que dependan los puestos de trabajo.*
 - d) *Número máximo de personal participante.*
 - e) *Duración del programa.*

- f) *Distribución de la jornada del personal participante de forma que se garanticen las previsiones del artículo 7.5.*
 - g) *Criterios, objetivos e indicadores para la evaluación del trabajo realizado, así como la unidad administrativa competente para efectuar el seguimiento.*
 - h) *Baremo aplicable para la selección del personal.*
 - i) *Requisitos técnicos y estructurales: marco tecnológico, aplicaciones y herramientas informáticas necesarias para el desempeño del trabajo en el domicilio.*
3. Recibida la propuesta por la dirección general competente, se convocará a la Comisión para analizar la solicitud y comprobar los requisitos.
 4. Emitido informe por la Comisión, la dirección general competente procederá a su valoración junto con un informe vinculante de la dirección general competente en tecnologías de la información, se elevará la propuesta de resolución a la secretaría autonómica con competencias en dicha materia, la cual tendrá que aprobar el programa mediante resolución publicada en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Artículo 14. Procedimiento de incorporación al programa de teletrabajo

1. Tras la publicación del programa en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, las personas trabajadoras podrán presentar sus solicitudes de participación ante el órgano competente del programa en el plazo que se indique en cada uno.
2. Las subsecretarías u órganos competentes analizarán las solicitudes y las valorarán de acuerdo con el baremo previsto en el programa, previo informe del órgano superior o directivo con competencias sobre el colectivo afectado.

Posteriormente, se emitirán las propuestas de selección junto con la documentación justificativa a la dirección general competente que dará traslado de la misma a la Comisión.

3. La Comisión analizará la propuesta y la devolverá junto a sus conclusiones, a la dirección general competente. También podrá de manifiesto si contempla alguna discrepancia.
4. En el caso de discrepancias, dará traslado al órgano proponente, con el fin de que, en el plazo de 10 días, alegue lo pertinente.

5. La dirección general dictará resolución en la que constará el inicio y el fin del programa, la lista de personas seleccionadas y por último las no seleccionadas, ordenadas según la puntuación obtenida, para posibles incorporaciones al mismo cuando proceda.

Artículo 15. Comisión de Control y Seguimiento del Teletrabajo de la Administración de la Generalitat

La Comisión de Control y Seguimiento del teletrabajo se constituye como una mesa técnica independiente de la Mesa Sectorial de la Función Pública cuyos objetivos son la evaluación y seguimiento de las necesidades de la Administración de la Generalitat en materia de teletrabajo, la emisión de informe en el que constarán las conclusiones y resultado del mismo.

Artículo 16. Composición de la Comisión de Control y Seguimiento de la Administración de la Generalitat

La Comisión estará compuesta por las personas titulares de las siguientes unidades administrativas:

- a) *Presidencia: subdirección general de la dirección general con competencias en materia de función pública en la Generalitat.*
- b) *Vicepresidencia: una subdirección general de la dirección general con competencias en materia de función pública de la Administración de la Generalitat.*
- c) *Secretaría: subdirección general con competencias en materia de formación de la Administración de la Generalitat.*
- d) *La subdirección general de la dirección general con competencias en tecnologías de la información.*
- e) *La subdirección general a la que le corresponda el ejercicio de funciones de prevención y protección de riesgos laborales.*
- f) *La secretaría general administrativa correspondiente de la subsecretaría u organismo proponente del programa de teletrabajo.*
- g) *Una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Función Pública.*

Por lo que respecta a las Administraciones locales, para la implantación de un plan piloto de teletrabajo cada entidad debe desarrollar sus propias bases de ejecución, pudiendo servir de ayuda tanto en Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, como el Decreto 82/2016, de la Administración de la Generalitat.

Al no existir normativa específica que regule esta especialidad de trabajo, por lo que respecta a las empresas, la legislación aplicable es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, Acuerdo desarrollado anteriormente, y además se regirán por la normativa laboral española, es decir, el Estatuto de los Trabajadores, según lo dispuesto en su artículo 13.

Recientemente, en fecha 14 de febrero de 2020, por el Pleno del Consell se aprobó el proyecto de Ley de la Función Pública Valenciana, que fue elaborado por la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública.

En el Título VI Derecho, deberes e incompatibilidades del personal empleado público, capítulo I Derechos del personal empleado público, en su artículo 76. Derechos individuales apartado 2, dice así: *“Asimismo, el personal empleado público podrá optar al teletrabajo, entendido como la posibilidad de realizar todas o algunas de las funciones de su puesto fuera de las dependencias de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en la que estén destinados, cuando el puesto que se desempeña lo permita, y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente”*.

Tabla 4. Legislación en la Comunidad Valenciana

NIVEL AUTONÓMICO	
Normativa	Año
Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.	2010
DECRETO 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.	2016
Proyecto de la Ley Función Pública Valenciana, 14 de febrero 2020.	2020

Fuente: Elaboración propia.

Muchas otras administraciones públicas autonómicas han explorado las ventajas de este modelo organizativo de trabajo y la han regulado, con mayor o menor intensidad o detalle. Destacamos las siguientes en la tabla 5, aunque no las describimos en profundidad por no ser este un objetivo del Trabajo Fin de Grado:

Tabla 5. Legislación en otras Comunidades Autónomas

NIVEL AUTONÓMICO	
Comunidad Autónoma	Normativa
Castilla y León	Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de Trabajo no presencial a través del teletrabajo en la Administración Autonómica
País Vasco	Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
Islas Baleares	Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
La Rioja	Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la administración general de la comunidad autónoma de la rioja y sus organismos autónomos.
Extremadura	Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. (artículo 50)
	Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura
Galicia	ORDEN de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.
	Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. (artículo 107)

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y EXPLICACIÓN DE SU DESARROLLO

3.1 Concepto de teletrabajo

La palabra teletrabajo se forma etimológicamente del prefijo tele-, procedente del griego “telou” que significa a distancia o lejos y el vocablo “tripalium” procedente del latín, que significa trabajar, lo que vendría a significar 'trabajo a distancia' (Rocamora,2015).

Existe gran variedad de definiciones de la palabra clave teletrabajo; a continuación, vamos a analizar diferentes definiciones para establecer la nuestra, algunas de ellas son:

- a) Si vamos al diccionario de la Real Academia Española para consultar el concepto teletrabajo, en el Diccionario de la lengua española, en su última actualización en el año 2019, vemos que esta palabra está definida como *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”*

En la esfera jurídica el teletrabajo es definido como:

- a) *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”* (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002).
- b) *“Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta Orden, toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”* (Orden APU/198/2006, de 21 de junio).
- c) *“Se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de los servicios profesionales de carácter no presencial en virtud de la cual el personal empleado público puede desarrollar parte de su jornada laboral fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico”* (Decreto 82/2016, de 8 de julio del Consell, por el que se regula la

prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, en su artículo segundo).

- d) *“Una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización”* (Resolución, de 10 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de diversos Acuerdos que pasan a formar parte del Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U.).

Hay otras muchas definiciones en relación a organismos públicos que tienen que ver con el empleo que definen el concepto teletrabajo. Algunas de ellas son:

- a) La definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.)-organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales- define el teletrabajo como: *“Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”*.
- b) El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE,s.f.), encargado de la gestión del empleo en España, especifica el teletrabajo como: *“Es una forma flexible de organización del trabajo donde la realización de un trabajo se lleva a cabo en un lugar diferente del centro de trabajo habitual y a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones”*.

Entre los expertos podemos encontrar otras definiciones como:

- a) Se considera teletrabajo cuando un empleado lleva a cabo su ejercicio profesional en su domicilio de forma mayoritaria o completa (Adriana, M, 2018).
- b) Es el trabajo que se realiza para una empresa desde fuera de su sede, normalmente desde su casa, a través de un sistema tecnológico. El trabajo en la sede de la empresa se traslada hasta otro lugar, que suele ser la casa del trabajador, y mediante el uso de la tecnología, el trabajador está “conectado” a la oficina y trabajando como si se encontrase físicamente en la sede (Blog de workmeter, 2018).
- c) Se puede definir el teletrabajo, como la modalidad de trabajo a distancia en auge que permite trabajar como autónomo o por cuenta ajena, aplicando la actividad a través de la tecnología y la comunicación y en mayor medida que de forma presencial (Rocamora, 2015).

De lo visto hasta ahora, para definir el teletrabajo es necesario puntualizar lo que tienen en común las definiciones reflejadas en los párrafos anteriores, son tres elementos clave:

1. El lugar donde se realiza la actividad laboral.
2. La tecnología que se usa para llevar a cabo las tareas y el control y seguimiento.
3. El modo de organización, diferente al tradicional.

Estos tres elementos son los que nos han ayudado a definir el concepto clave de nuestro Trabajo Fin de Grado.

En este Trabajo Fin de Grado nosotros consideramos el teletrabajo como una manera de desempeñar el trabajo, distinta a la habitual, que permite estar a cualquier hora y en cualquier lugar, distinto al de la oficina de trabajo, y a la vez estar en contacto con ella, siendo esto último posible con el uso de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, proporcionadas principalmente por la organización.

Una vez definido el término clave de nuestro estudio, vamos a desglosar la definición. El teletrabajo implica:

- a) Mismas condiciones que los demás compañeros, en cuanto a derechos, obligaciones y remuneraciones. Optar por el teletrabajo es decisión voluntaria tanto del empleador como del empleado, y tiene que estar registrado por contrato, por un convenio colectivo o descrito en el puesto de trabajo. En todo caso el trabajador podrá volver a trabajar presencialmente en la oficina de la empresa o entidad.
- b) Descentralización del lugar de trabajo. Al tratarse de un trabajo llevado a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, el responsable no puede vigilar físicamente al trabajador, pero las nuevas tecnologías si que lo permiten, no obstante, el representante estará obligado a respetar la vida privada del teletrabajador.
- c) Los medios y tecnología utilizados para poder desarrollar el trabajo. El empresario o administración son los encargados de facilitar los medios tecnológicos y mantener los equipamientos informáticos, para que el teletrabajador pueda desarrollar su actividad profesional, excepto en los casos que el teletrabajador prefiera utilizar su propio equipo, y asimismo someterlos a formación en el caso de que les hiciera falta.

Estas tres características son interdependientes entre sí, deben darse simultáneamente para que podamos hablar de la modalidad de trabajo explicada durante este apartado, como es debido.

3.2 Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia

Una vez definido el concepto de teletrabajo, vamos a analizar las peculiaridades del término teletrabajo y trabajo a distancia, que aun cuando pueden considerarse dos conceptos iguales, no lo son.

Cuando aludimos a la palabra teletrabajo hacemos referencia a trabajo a distancia, sin embargo, cuando mencionamos la palabra de trabajo a distancia no hacemos alusión al término teletrabajo. A continuación, desarrollaremos esta idea.

Ambas modalidades, entre otras, tienen en común que el profesional no tiene que desplazarse a su puesto de trabajo en la oficina o lugar donde desempeñe su profesión, sino que puede trabajar desde casa u otro lugar utilizando los medios que tenga a su disposición. Por añadidura, evita el desplazamiento diario al lugar de trabajo.

Una muestra de que no estamos ante el mismo concepto es la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 11 de abril de 2005, núm. Rec. 143/2005; aunque dicha sentencia se dictó antes de la reforma laboral que provocó la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, esta nos dice lo siguiente:

“el contrato de trabajo a domicilio se define en el artículo 13 del Estatuto de Trabajadores como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Por su parte, el teletrabajo es «una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular» (punto 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo). No se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo on line), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio” .

Las características del teletrabajo, en contraste al trabajo a distancia expuestas acorde al Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, suscrito en Bruselas el martes 16 de julio de 2020, son las siguientes:

1. El operario-trabajador realiza un trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular.
2. El punto anterior conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como materiales.
3. La utilización de nuevos instrumentos de trabajo cuales pueden ser videoterminales, videoconferencia, telefax, etcétera.
4. Una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador.

Como ya hemos ido exponiendo en apartados anteriores el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia, prestado mediante el uso de las telecomunicaciones o tecnologías de la información y comunicación, que permite al trabajador estar conectado con la oficina sin estar en ella físicamente.

En cambio el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no tienen que ver con el teletrabajo, dado que, no se utilizan ni las telecomunicaciones ni la informática para el desempeño de la actividad profesional. Este modo de trabajo hace referencia a aquellas tareas en las que se requiere de un desplazamiento a otro lugar para llevar a cabo un trabajo que no puede realizarse en la sede, como, por ejemplo, el trabajo a domicilio, los agentes o asesores comerciales, profesor particular, viajes de negocios, etcétera.

En resumen, podemos decir que la diferencia principal del trabajo a distancia con el teletrabajo es la utilización de los recursos electrónicos, de la informática y de comunicación, que permiten la conexión con la sede física de la organización.

Una vez expuestas algunas de las definiciones más relevantes sobre teletrabajo, formulada nuestra definición y vista la diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo, vamos a estudiar los diferentes tipos de modalidades de teletrabajo que existen según la situación.

3.3 Modalidades del teletrabajo

Cuando hablamos de teletrabajar y trabajar a distancia, es habitual que lo primero que nos venga a la cabeza es imaginarnos al teletrabajador trabajando desde su casa, pero, hoy por hoy, son múltiples los escenarios donde poder trabajar sin la presencia física del trabajador en un lugar en concreto.

El teletrabajo tiene muchas variantes y posibilidades donde poder desarrollar la actividad, los tipos se distinguen según el lugar de prestación del trabajo y según el tipo de

comunicación o conexión existente entre el organismo y el trabajador, los vemos en la tabla 6.

Tabla 6. Modalidades del Teletrabajo

Según el lugar	Según la conexión.
<ul style="list-style-type: none">• Teletrabajo desde el domicilio• Centros de teletrabajo o telecentro• Teletrabajo móvil o itinerantes	<ul style="list-style-type: none">• Off line• On line

Fuente: Elaboración Propia a partir de Mateu Fabregat (2018)

En primer lugar, nos centraremos en la ubicación geográfica desde la que el teletrabajador desarrolla su actividad. Se encuentran las siguientes modalidades:

3.3.1 Teletrabajo desde el domicilio

El teletrabajo desde el domicilio se conoce como aquel en que el teletrabajador realiza las tareas en su propio hogar, esto es, sustituye la oficina por su domicilio para realizar el trabajo habitual.

Esto es posible ya que este tipo de trabajadores dispone de todas las herramientas de telecomunicación necesarias, proporcionadas por el propio centro de trabajo, para poder trabajar y estar en contacto con la oficina desde su casa.

De este modo ayuda a la autogestión, reduciendo así el estrés, aporta ahorro de tiempo y dinero en el desplazamiento y tiene mayor independencia a la hora de la flexibilidad horaria laboral haciendo viable la conciliación familiar y laboral.

Cabe hacer referencia que este tipo de trabajo remoto no se lleva a cabo todos los días de la semana, sino que es de forma parcial, el trabajador combina el trabajo desde casa con la presencia en la oficina, aunque sea un par de días a la semana.

Previamente a lo anterior, las condiciones deben estar pactadas por escrito, dejando claras las reglas que deben cumplir, llegando al mutuo acuerdo entre la organización y trabajador, debiendo contar, como hemos explicado en el capítulo II, con las mismas condiciones de igualdad de trato y derechos laborales que los trabajadores presenciales.

Esta forma de trabajar desde casa es la más común, la mayoría de los trabajadores optan por esta opción. Pero cabe no interponer la vida privada del trabajador con la actividad profesional.

3.3.2 Centros de teletrabajo o telecentros

En esta modalidad, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede principal de la organización, sino que acude a un centro diseñado para el desarrollo del teletrabajo. Los usuarios suelen vivir cerca del telecentro, así pues, el desplazamiento es menor.

El telecentro es una oficina que dispone de las instalaciones y equipos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo, servicios que ofrecen condiciones de trabajo similares a las existentes en las organizaciones. Su diseño es flexible para que pueda albergar a distintos tipos de teletrabajadores, con independencia del organismo o compañía en la que trabajen. Suele contar con una persona encargada del mantenimiento de dicho centro, que además también es la responsable de asesorar en relación con los aspectos más complejos, aquellos donde los teletrabajadores suelen encontrar más problemas, como por ejemplo en la informática o comunicación.

Existen diferentes tipos de telecentros:

- **Telecottages (Centros de teletrabajo en medios rurales)**, son centros que se han instalado en zonas rurales. Se entienden como instalaciones dotadas de todo tipo de conexiones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para su uso, que les permita a los trabajadores comunicarse con empresas ubicadas en la ciudad. Los telecentros en esas demarcaciones evitan el fenómeno de despoblación rural, ya que les facilita el teletrabajo en los referidos centros con el fin de ayudar al desarrollo económico de las mismas.
- **Oficinas satélites**, son centros de trabajo que se encuentran lejos de las oficinas centrales pero que pertenecen a la empresa, y permiten que los teletrabajadores estén interconectados con la sede principal de la organización. Las oficinas antedichas están dotadas del mismo equipamiento informático y de telecomunicación que posee la sede central, medios que se adecuan a los servicios que les son necesarios a los teletrabajadores para poder efectuar sus tareas profesionales, caso lo que hace que los trabajadores desarrollen sus quehaceres de forma independiente y sean autosuficientes.
- **Centros de Recursos compartidos**, son centros compartidos por varias empresas, normalmente suelen ser pequeñas y medianas empresas, en los que los empleados de diversas compañías ya sea empresa o Administración encuentran los

instrumentos necesarios para ejecutar su actividad, ya que disponen de equipamiento suficiente y recursos de telecomunicaciones e informática.

Una de las ventajas que tiene trabajar en este tipo de espacios es que pueden conocer a otros teletrabajadores de otras compañías y así ampliar sus lazos profesionales.

3.3.3 Teletrabajo móvil o itinerante

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido.

Se encuentran dentro de esta forma de trabajar esos trabajadores que han de desplazarse frecuentemente para prestar sus servicios, estos desarrollan gran parte de su actividad en diferentes lugares, sin tener un sitio fijo donde realizar las tareas, ya que están en constante movimiento.

Su actividad laboral les permite a los empleados que lleve consigo la oficina virtual móvil; son dispositivos móviles de trabajo los smartphone, ordenadores portátiles, tabletas y cualquier otra tecnología móvil que cuente con plan de datos, aparte que les sea fácil de desplazar y usar , que les permita estar en contacto con la empresa y familia.

Esta manera de trabajar es más común en los vendedores o comerciales de productos o servicios entre otros.

En cuanto al tipo de comunicación, enlace entre el trabajador y la empresa, podemos distinguir dos modalidades de conexión:

3.3.4 Off line

Off line o desconectado, sistema en el que el teletrabajador desarrolla la actividad laboral sin conexión informática directa con el ordenador central de la institución, posteriormente hace llegar los datos. El teletrabajador recibe las instrucciones a seguir y los objetivos a alcanzar previas a la realización de las tareas y después hace llegar los datos y resultados, por vía electrónica o mediante otros medios de comunicación.

3.3.5 On line

On line o interactivo, es la forma más usual. En este tipo existe intercambio de archivos e información entre el centro de trabajo y el teletrabajador; el teletrabajador se encuentra conectado con el ordenador central, esto hace que los datos lleguen de forma directa y en tiempo real.

Todas las modalidades de trabajo descritas anteriormente están sujetas a las nuevas tecnologías para poder realizar la labor, es decir, les es necesario un buen equipo informático y conexión a Internet, y se pueden combinar de todas las formas, posibilitando más si cabe la conciliación laboral y familiar.

3.4 Ventajas e inconvenientes

Una vez definido el concepto de teletrabajo, vista la diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia y por ultimo las modalidades que existen de teletrabajo, a continuación vamos a detallar en términos generales las ventajas y desventajas que puede tener trabajar bajo la forma de teletrabajo desde un doble enfoque, la del teletrabajador y la de la organización.

Consultadas varias fuentes, como son la página web de modelocurriculum (s.f.) y el blog de Euroforum (s.f.), coincidimos con las siguientes ventajas e inconvenientes presentadas acerca del teletrabajador y de la organización.

3.4.1 Ventajas

A) Para el teletrabajador

Algunas de las ventajas más importantes para el teletrabajador son las siguientes:

- Reduce el estrés, al pasar tantas horas de forma física en la oficina con las mismas personas, los trabajadores trabajan bajo presión de sus compañeros y de sus jefes, la cual cosa puede llegar a generar momentos de tensión, discusiones e interrupciones constantes. Por lo tanto, trabajando bajo los mandos del teletrabajo, el teletrabajador ahorraría esos tipos de posibles problemas en la oficina.
- Mayor flexibilidad de horario laboral, el trabajador podrá adaptar su trabajo según sus necesidades personales, siendo responsable con el tiempo de trabajo, y planificación del tiempo de trabajo. Esta medida va enlazada con la conciliación, que en el punto siguiente describiremos.
- La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tiene mayor conciliación familiar, social y personal ya que pasa más tiempo en casa o cerca según el lugar donde ejecutes el teletrabajo. Le facilitará compaginar las horas de trabajo con otro tipo de tareas familiares, con sus hijos o aquellas personas más allegadas, o personales, tendrá tiempo para si mismo, desarrollar proyectos personales, como por ejemplo, estudiar, ir al gimnasio, etcétera.
- Este engloba las tres ventajas descritas arriba, que son el no estrés, flexibilidad horaria y conciliación, producen en el empleado una mayor satisfacción y bienestar

personal, de manera que, el trabajador se encuentra bien consigo mismo, teniendo una repercusión positiva a la hora de realizar el trabajo.

- Otra de las ventajas que tiene trabajar por teletrabajo es que el teletrabajador puede trabajar desde cualquier parte, siempre y cuando cuente con conexión a Internet, le permite elegir su entorno donde realizar sus quehaceres según sus preferencias, y también crear su propio ambiente laboral.
- Disminuirá el número de desplazamientos, en coche o cualquier otro transporte ya sea del propio trabajador o transporte público, al trabajo, por lo tanto le supondrá por una parte un ahorro de tiempo y además económico, no tendrá el gasto de gasolina o pago de billete de metro, tren, autobús, etcétera, y por otra parte, el índice de contaminación bajará en las grandes ciudades dado que a menos coches, menos contaminación.
No obstante, el trabajador, según le indique su organización, deberá presenciarse de forma física en la empresa para un seguimiento. Trabajar en remoto no significa desvinculación de la empresa u organo público.
- El teletrabajo es accesible para todos, llegando hasta las zonas rurales, permitiendo que las personas puedan trabajar independientemente de donde se encuentren geográficamente. según la zona donde se ubiquen, estos lugares- como ya hemos explicado en el apartado 3.3 de este Trabajo de Fin de Grado- están dotados de centros conocidos como telecottages que cuentan con todos los equipamientos necesarios para poder efectuar las tareas profesionales con normalidad.
- Evita la propagación de enfermedades contagiosas. Un claro ejemplo fue el de la pandemia del COVID-19, en agradecimiento al teletrabajo el trabajador puede realizar su trabajo desde casa sin necesidad de acudir a la oficina de trabajo y sin estar en contacto con gente, el teletrabajo hizo de medida de prevención ante tal emergencia, para evitar que los empleados sufrieran o propagasen el virus.

B) Para la organización

- Una de las ventajas que tiene trabajar de forma remota es que los costes de la empresa o administración pública se verán afectados de forma positiva, es decir, habrá reducción de coste de gastos de suministros tanto eléctrico como de agua, gastos de mobiliarios, material de oficina y equipamiento informático, y en el coste de la infraestructura de trabajo menor consumo y mantenimiento de las instalaciones.

- Mayor productividad de los trabajadores, ya que no contarán con el tiempo no productivo como podría ser tiempo empleado en el desplazamiento, interrupciones, despistes, y todo aquello que tenga que ver con la pérdida de tiempo.
- Tras tener mayor productividad y saber organizarse, los empleadores obtendrán mejores resultados en las tareas realizadas, cosa que beneficiará a la organización.
- Menor absentismo. Según la Real Academia de la Lengua (2019) el absentismo es *“abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”*, esto se refiere a la no asistencia al trabajo en horas de trabajo, ya sean faltas justificadas, voluntarias o de otro tipo.
- El número de bajas laborales por enfermedad profesional, personal o de algún familiar también se rebajará, ya que, por parte de las enfermedades producidas por el trabajo o en horas de trabajo, al no encontrarse en la oficina o realizar desplazamiento para ir a ella, el riesgo será menor. En cuanto a las enfermedades personales o familiares, como puede ser la de un hijo, el teletrabajo, como hemos expuesto, es una gran ventaja para la conciliación familiar y personal, la cual cosa le permitirá trabajar mientras esta al cuidado de los suyos o de si mismo.
- De la ventaja dicha anteriormente, además cabe añadir que, tras la conciliación familiar y personal, la organización se verá afectada favorablemente en el número de suspensiones del contrato, como son las excedencias para el cuidado de hijos o familiares.
- Implantar esta manera de trabajo hará que los empleados estén mejor adaptados, y se encuentren formados y actualizados, con los avances de las nuevas tecnologías.

3.5.2 Inconvenientes

A) Para el teletrabajador

No obstante, el teletrabajo también lleva asociada una serie de desventajas o inconvenientes como son:

- El hecho de trabajar desde casa o desde un centro de teletrabajo puede suponer una dificultad para el empleado. El teletrabajador debe de saber separar los espacios de convivencia familiar de su responsabilidad laboral. Puede pasar que el trabajador tenga dificultad a la hora de ponerse los límites entre lo personal, lo familiar y lo laboral.

Trabajar en remoto no significa estar disponible a cualquier hora. Esto debe ser regulado por cada organización y acordar el horario.

- La soledad, que por un lado puede generar una potencial desmotivación y aborrecimiento a la hora de trabajar y, por otro lado, falta de puntos de visión ante cualquier situación profesional.
- La distancia y la falta de contacto con compañeros y jefes de forma física y constante puede llegar a la pérdida de identidad del teletrabajador con respecto a su organización e incluso a la pérdida de la relación con los compañeros y directivos.
- Debe de hacer frente a costes domésticos , en el caso que se decida teletrabajar desde casa, que anteriormente no tenía, como puede ser mayor gasto en el suministro energético, ya que el ordenador de trabajo se encontrará conectado durante mucho tiempo, sin olvidarnos de la luz encendida, según el horario en el que desarrolle las tareas, de la misma manera la conexión a Internet se verá afectada, y el acondicionamiento del lugar de trabajo en casa, entre otros.

B) Para la organización

- El teletrabajo no es apto para todo tipo de trabajos, ni para todos los trabajadores de una misma organización. Es posible para aquellas tareas que pueden realizarse a través de medios tecnológicos. Por ejemplo, algunos empleos para los que no es posible trabajar en esa modalidad son aquellas labores de servicios de hostelería, construcción, transporte, etcétera.
- Falta de cumplimiento del horario laboral, incluso llegando al absentismo, esto se puede ver reflejado en aquellos trabajos en los que hay falta de comunicación directa con el jefe, y sin forma de control, ya que como hemos visto arriba la modalidad de teletrabajo es off line.
- Cambio de forma de trabajar, la mayoría de las empresas o instituciones se guían según el logro de los objetivos, anteriormente definidos por la dirección. Esto conlleva un cambio en la dirección y la recepción de las tareas. Esto les facilitará estar al corriente sobre las actividades que hace cada trabajador.
- Dificultad de controlar si los trabajadores cumplen con la confidencialidad de los procedimientos e información de la organización.
- Disminución del trabajo en equipo y el aprendizaje conjunto. Al encontrarse cada uno trabajando en un lugar distinto se pierde la conexión de trabajar en equipo, y se

reduce la capacidad de socializar en el entorno laboral. A su vez, al no estar en contacto con los compañeros, se reduce el aprendizaje diario que pueden aportar.

En la tabla 7, recoge de forma concisa las ventajas e inconvenientes descritos con anterioridad.

Tabla 7. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
TELETRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del estrés. • Flexibilidad horaria. • Conciliación familiar y personal. • Bienestar personal. • Elección de escenario de trabajo. • Mejora del medio ambiente. • Eliminación de barreras geográficas. • Previene contagios de enfermedades entre compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • No desconectar del trabajo. • Soledad, desmotivación. • Pérdida de relaciones laborales. • Mayor costes domésticos.
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Menor coste operativo. • Mayor productividad por parte de los trabajadores. • Obtención de mejores resultados. • Disminución del absentismo laboral. • Menor número de bajas laborales. • Menor número de suspensión de contratos. • Avance tecnológico. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es apto para todos los trabajadores. • Control horario. • Cambio de la forma de trabajo. • Falta en el control de la confidencialidad. • Disminución del trabajo en equipo y el aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Datos oficiales

No queríamos acabar nuestro capítulo sin hacer un resumen de la situación actual del teletrabajo en España.

Actualmente nos encontramos en una sociedad cambiante, y el teletrabajo está pasando por una gran transformación, ha pasado de ser una forma de trabajar poco frecuente en España, a de manera repentina, estar de forma presente en gran parte de ella en gran medida por los motivos anteriormente explicados.

Hay estudios oficiales realizados por compañías especializadas en materia de trabajo y en estadística donde recogen información sobre cómo se va desarrollando el teletrabajo en España. Algunos de los estudios son hechos por la empresa de Infojobs, la compañía de servicios Randstad, el organismo autónomo Instituto Nacional de Estadística y la plataforma de datos Epdata, todas ellas reúnen información de los últimos años. Hay que hacer mención de que todos los estudios recientes se basan en el año anterior, es decir, en el 2019.

Según un estudio reciente, publicado en 2019 por Epdata con ayuda de fuentes del Instituto Nacional de Estadística sobre la evolución de aquellas personas ocupadas que teletrabajan frente a aquellas que lo hacen, solo 8,3% de los ocupados en España teletrabaja ocasionalmente o más de la mitad de los días de trabajo, los restantes, es decir el 90,7%, no teletrabaja ningún día.

En número de personas, del 8,3% de los ocupados que teletrabajaba el año pasado, 688.700 personas lo hacían de forma ocasional y 951.000 personas teletrabajaban más de la mitad de los días de trabajo.

Si miramos 10 años atrás, en 2009, el porcentaje de ocupados que teletrabajaban era de un 5,89%. A partir de ahí el número de ocupados que trabajan desde su hogar ha ido incrementando paulatinamente año tras año.

Para ver de una manera más clara la evolución, hemos confeccionado una tabla donde se recoge los datos por años (2009 hasta el 2019) del número de ocupados que habían teletrabajado ese año de manera ocasional o la mayoría de los días, y de los ocupados que no teletrabajan.

Como se puede observar en la tabla 8, conforme al paso del tiempo, el teletrabajo ha pasado a ser cada vez un medio usado para trabajar. Desde el año 2009 el número de ocupados que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar ha ido incrementando gradualmente.

Tabla 8 .Tabla Evolución de los ocupados de España que teletrabajan frente a los que no lo hacen.

AÑO	OCUPADOS QUE TELETRABAJAN	OCUPADOS QUE NO TELETRABAJAN
2009	5,89%	93,49%
2010	6,22%	93,17%
2011	6,70%	92,59%
2012	7,25%	91,85%
2013	7,47%	91,57%
2014	6,83%	92,21%
2015	6,45%	92,71%
2016	6,41%	92,80%
2017	7,28%	91,76%
2018	7,48%	91,54%
2019	8,30%	90,70%

Fuente: Elaboración propia a partir de Epdata y INE

A modo de observación, en el año 2013, en comparación con los años anteriores, se alcanzó el número más alto de ocupados que trabajaban desde casa, pero tal como podemos observar en los años 2014, 2015 y 2016 se produjo una bajada. Según el investigador de Adecco, Diego Barceló, esa disminución podría haber sido motivada por la crisis y dice así *“Las empresas intentaron reducir costes diciendo a los trabajadores que podían trabajar desde casa, aduciendo que de esta forma se ahorraban los costes de transporte. Ahora que la economía va un poco mejor se aprecia una dinámica inversa, con las empresas hacer volver a sus trabajadores a la oficina”*

Por comunidades autónomas, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, referente a la población activa del 2019 que teletrabaja normalmente desde casa, Asturias con un 6,6%, Islas Baleares con un 5,8% y Galicia con un 5,5% % son las regiones que más realizan teletrabajo, en contraposición con la Región de Murcia con un 4%, Comunidad Foral de Navarra 3,9% y La Rioja 3,6% que son las regiones que menos usan la modalidad de teletrabajo.

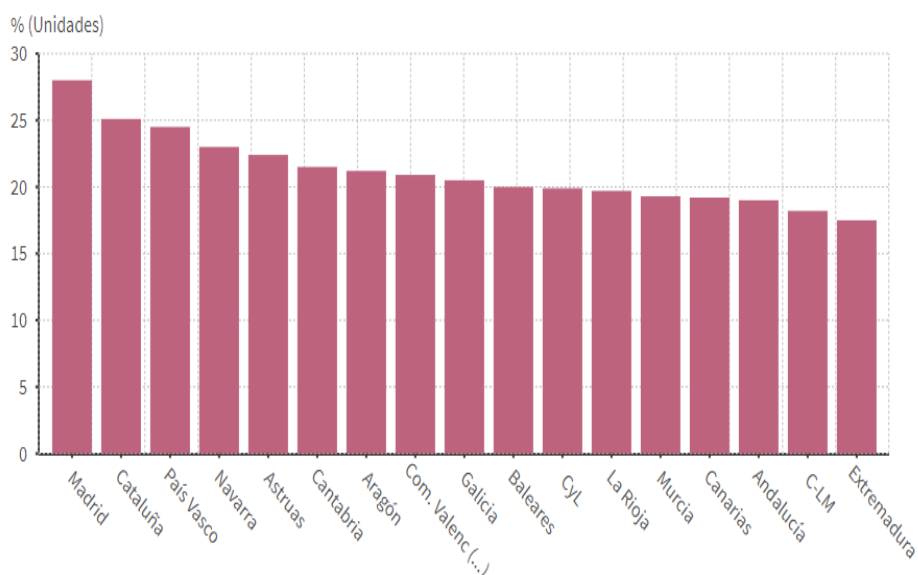
El análisis llevado a cabo por Randstad, acerca de la población ocupada que puede teletrabajar en España basándose en las distintas ocupaciones de trabajo, con los datos de población ocupada del Instituto Nacional de Estadística del 2019, señala que de un total de 19.779.300 personas con ocupación, solo 4.405.320 personas disponen de la posibilidad de

teletrabajar, lo que es equivalente al 22,30% del total de la población ocupada, pudiendo variar según las distintas ocupaciones.

De igual manera, por comunidades autónomas, Madrid es la mayor comunidad que cuenta con mayor número de trabajadores con opción a teletrabajar con un 28% del total, seguida de Catalunya con un 25,1%, Euskadi con un 24,5%, Navarra 23% y Asturias 22,40%, todas ellas se encuentran por encima de la media de España (22,3%).

Siguiendo con el análisis de Ranstad, señala que al 68,60% de los trabajadores españoles les gustaría teletrabajar, pero no lo hacían porque su empresa no lo permitía.

Ilustración1. Porcentaje de trabajadores que puede teletrabajar por Comunidades Autónomas.



Fuente: Elaboración a partir de Ranstad(2019) y Epdata(2019).

Por último, conforme viene recogido en un informe emitido por el Instituto Nacional de Estadística (2019), en comparación con los países de la Unión Europea, España es uno de los países que cuenta con menos teletrabajadores. Los que más resaltan son Países Bajos con un 14,00%, continua Finlandia con el 13,00% y Luxemburgo con un 11,00% de teletrabajadores, mientras que los países que menos aplican esta modalidad de trabajo son Bulgaria, Rumanía y Chipre cuyo porcentaje de teletrabajadores se encuentra entre el 0,3% y el 1,2%. España casi no llega al 4%.

CAPITULO IV. INFORME DE LA ENCUESTA

Una vez concluida la fundamentación teórica en lo que respecta al teletrabajo, en este capítulo cuatro vamos a presentar la técnica empleada para analizar el teletrabajo, basándonos en la revisión de la literatura y de la legislación realizada previamente, y los resultados obtenidos en cada capítulo.

La herramienta empleada para el desarrollo de este estudio ha sido la encuesta. Hemos elegido esta técnica por el gran número de personas encuestadas con las que podemos contar y por la rapidez en sus respuestas.

El procedimiento a seguir para la elaboración de la encuesta, desde la justificación del estudio, pasando por la modalidad de encuesta, la selección de la muestra, seguido del tipo de preguntas, trabajo de campo y su posterior análisis, lo hemos recogido en lo que se conoce como informe de la encuesta. El informe es el documento que se realiza tras la investigación, y cumple la función de presentación y comunicación de los resultados de la investigación. En él se plasma el proceso de la investigación, desde sus inicios hasta su final (Cea D' Ancona,1998). En nuestro caso, el informe está compuesto de los siguientes apartados: el primero de ellos va a ser la presentación de la encuesta, el segundo será el diseño de la encuesta y, por último, el análisis de los resultados.

4.1 Presentación de la encuesta

Como se ha expuesto anteriormente, el tema de esta investigación es el teletrabajo, por lo que el título de la encuesta es: Encuesta sobre Teletrabajo.

Recordando lo que hemos expuesto en el capítulo tercero de este Trabajo Fin de Grado, el teletrabajo es una modalidad derivada de lo que se conoce como trabajo a distancia, pero, a diferencia del trabajo a distancia, para desarrollar el teletrabajo son necesarias las Técnicas de Información y Comunicación entre otras.

Esta forma de trabajar, hasta el día de hoy por la situación en la que nos encontramos (situación de estado de alarma debido a una pandemia mundial provocada por un coronavirus), era muy poco común de su implantación en empresas y administraciones públicas, solo un número reducido de empresas hacía uso de esta modalidad. Es por eso que, con nuestro estudio, a través de la encuesta, hemos querido conocer la opinión de la gente sobre esta manera de desempeñar el trabajo, distinta a la que estarían acostumbrados a realizar.

Ya en el años 2008 la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra ya realizó un estudio piloto sobre la implantación del teletrabajo para la conciliación laboral/familiar. Analizaron a 15 empresas navarras y 21 trabajadores. Evaluaron tanto al teletrabajador y la empresa. De los resultados obtenidos recomendaban la forma más beneficiosa de aplicación del teletrabajo en las empresas.

También consultamos un cuestionario más recientemente, el de la Universitat Politècnica de València lanzado en el mes de marzo (Elperiodic.om, 2020). Su investigación se basa en la situación del teletrabajo durante el COVID-19, consta de preguntas sobre rasgos generales de la persona encuestada (como, por ejemplo, el cargo que ocupa en la empresa, nivel de estudio, etcétera) y otras referidas a la situación del teletrabajo después de COVID-19.

En las mismas fechas que el caso anterior y, tras observar los dos cuestionarios mencionados arriba y ver que no se adaptaban a nuestro objeto de estudio, decidimos realizar el nuestro propio.

Por lo que respecta a los objetivos de la encuesta tenemos, por un lado, el objetivo general, que es obtener la información necesaria para conocer mejor el concepto del teletrabajo en la actualidad y analizar los factores que conforman el teletrabajo vistos durante este Trabajo Fin de Grado. Por otro lado, en cuanto a los objetivos específicos de la encuesta, son los que se concretan a continuación: Conocer el género de los encuestados, de qué sectores o industrias provienen y el tiempo que llevan trabajando en su sector; ver si consideran importante la conciliación familiar y laboral; saber cuántas de las personas que han sido encuestadas teletrabajan o cuántas no; estar al corriente de las personas que teletrabajan, desde cuándo lo hacen y qué modalidad emplean; saber si la gente teletrabaja a día de hoy por la crisis sanitaria que pasamos o lo venían haciendo antes de todo; tener conocimiento de los días a la semana que teletrabajan; saber el número de horas que teletrabajan y la cantidad de trabajo que realizan; conocer si con independencia de estar teletrabajando también asisten a la oficina y cada cuánto van; indagar sobre la relación con los compañeros de trabajo y las Tecnologías de la Información y la Comunicación; tener conocimiento del grado de satisfacción de las personas teletrabajadoras sobre el teletrabajo; comprender por qué la gente no teletrabaja y por último descubrir cuál es la mayor ventaja que tiene teletrabajar y por el contrario, cual es el mayor inconveniente según la opción de los encuestados.

4.2 Diseño de la encuesta

La modalidad de encuesta que hemos empleado nosotros ha sido la encuesta en línea. Entendemos por encuesta en línea el medio de difusión por el cual se obtiene la información necesaria para el estudio de investigación de interés haciendo uso de la amplia

red informática de transmisión de información como es Internet. Coincidiendo con Montero Garcés (2019) y las páginas webs Datascope (2018), QuestionPro (s.f.), de los múltiples atributos que puede tener la encuesta de manera en línea, para nosotros han sido útiles los que se presentan a continuación:

- Mayor alcance: puede llegar a gran cantidad de público, ya que, hay un enorme número de vías de distribución alcanzables, hoy por hoy, por la mayoría de las personas. El efecto que produce esta ventaja es tener mayor número de respuestas.
- Mayor rapidez de envío: su elaboración posibilita una emisión instantánea, puede ser enviada a varios grupos por medio de URL, te da la opción de compartirlo en cualquier lugar y puede quedar guardado durante un periodo de tiempo.
- Recepción inmediata de los resultados: permite, conforme las personas van realizando las encuestas, una vez finalizado el cuestionario, recibir la respuesta de forma contigua y a su vez, el resultado. Te permite obtener el resultado por preguntas o por encuesta, de forma individual.
- Comodidad para el encuestado: a través de este modo, el encuestado puede contestar la encuesta cuando y donde mejor le convenga, sin tener que estar esperando a que la responda en el momento, que es lo que ocurre con los otros tipos de encuesta.
Además, con el anonimato de la respuesta, los encuestado no tienen la presión de la persona encuestadora y se sienten más cómodos a la hora de responder con total sinceridad, sin poder ser juzgados.

Una vez definido el tipo de encuesta, pasamos al diseño de la muestra, en este se refleja la población a la que va dirigida la encuesta, de la cual obtendremos la información, y el tipo de muestreo empleado en nuestro estudio.

Por población o universo del estudio comúnmente se entiende *“un conjunto de unidades, para las que se desea obtener cierta información”* (Sánchez Crespo,1971:11). Las unidades pueden ser personas, familias etcétera; y la información vendrá dictada por los objetivos de la investigación (Cea D'Ancona,1998).

La población a la que va dirigida nuestra encuesta es a personas mayores de edad con capacidad de trabajar, tanto beneficiarias de la modalidad de trabajo a distancia, como personas no beneficiarias del teletrabajo.

Cabe destacar que, al tratarse de una encuesta en línea, para poder rellenar el cuestionario, dicha población deberá de contar con cualquier dispositivo móvil con conexión a Internet, ya sea smartphones, tabletas, ordenador, etcétera.

El tipo de muestreo empleado en nuestra investigación ha sido una administración de cuestionario virtual, con muestreo virtual en redes sociales basado en un muestreo no probabilístico de bola de nieve.

Sobre este tipo de muestreo González, Sosa y Fierro (2019) realizaron un estudio sobre la localización de teletrabajadores en Victoria de Durango, México. Tras el fallo de no encontrar a ningún grupo de participantes que cumpliera con las características del estudio, optaron por el muestreo virtual en línea, haciendo uso de las redes sociales; en este caso se optó por la red social Facebook. Además, en el mismo estudio se empleó el método de muestreo conocido como bola de nieve virtual.

El muestreo virtual en redes sociales es así ya que la muestra la vamos a obtener por medio de redes sociales, combinado con el muestreo bola de nieve. Este último se define como *“una técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente”* (Atkinson & Flint, 2001).

Otra manera de entender el muestreo no probabilístico por bola de nieve es conforme lo define Ochoa (2015) *“El muestreo por bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilístico en la que los individuos seleccionados para ser estudiados reclutan a nuevos participantes entre sus conocidos.”*

A continuación, se procede a la elaboración del cuestionario, instrumento básico para realizar la encuesta; en él hacemos mención al contenido, tipo y organización de las preguntas, además de su comprobación mediante una prueba o pretest.

Según Cea D'ancona (1998) el cuestionario es un listado donde recoge por escrito las preguntas que se le va a hacer a cada encuestado. Tal como afirma García Ferrando (1986) es un listado de preguntas que se han de formular de idéntica manera a todos los entrevistados.

García Ferrando (1986) añade que el cuestionario ocupa un lugar preciso en el proceso global de la investigación. Se debe de formular después de haber formulado el tema de la investigación y de haber explicado sus objetivos.

Nuestro cuestionario está formado por 20 preguntas en total y dividido en 3 secciones. Cada sección está compuesta por preguntas generales, y otras más específicas. Para comprender mejor el diseño del cuestionario mirar el Anexo I.

En el cuestionario se pueden encontrar distintos tipos de preguntas según la contestación, según su función y según su contenido.

- Según la contestación que se admita del encuestado.

Como indica (García Ferrando,1986) “ *Una de las principales decisiones que se han de tomar en la formulación de preguntas esá relacionada con la forma de la respuesta*”.

Según la contestación que admitan de los encuestados, las preguntas pueden ser abiertas o cerradas.

1. Preguntas abiertas son aquellas en las que el entrevistado responde con sus propias palabras con total libertad (García Ferrando, 1986). Del mismo modo (Cea D'Ancona,1998:258) afirma que “*las preguntas abiertas son aquellas que no circunscriben las respuestas a alternativas predeterminadas. Por lo que la persona puede expresarse con sus palabras*”.

Podemos decir que se consideran preguntas abiertas cuando se da libertad al encuestado para que conteste con sus propias palabras con una limitación de espacio.

Este tipo de pregunta abierta la podemos ver en la última posición antes de acabar el cuestionario diseñado para alcanzar los objetivos de este Trabajo Fin de Grado y dice así: Si tiene alguna duda, comentario o sugerencia, puede añadirlo a continuación.

2. Preguntas cerradas son (Cea D'Ancona, 1998:254) “*Aquellas cuyas respuestas ya están acotadas, cuando se diseña el cuestionario*”. El encuestado, para reflejar su opinión, tiene que elegir entre las opciones que se le plantean como respuesta.

Siguiendo con las preguntas cerradas, tal y como indican Cea D' Ancona (1998), García Ferrando (1986) e Ismaru (2015), existen varios tipos de preguntas cerradas. En nuestro caso hemos hecho uso de:

- Elección única, en las que solo se puede elegir una opción de las opciones planteadas en la pregunta. La gran mayoría de preguntas de nuestra encuesta es de elección única. Las preguntas de elección única son las número 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 20. Las preguntas de elección única pueden ser dicotómicas si la respuesta es sí o no. Solo tenemos 5 preguntas de este tipo, son las preguntas número 4, 5, 11, 12 y 17.

Ejemplo de pregunta de elección única: 7. Hay tres modalidades de teletrabajo según el lugar de realización ¿Qué modalidad utiliza usted? Teletrabajo desde el domicilio; Centro de teletrabajo; Teletrabajo móvil.

Ejemplo de pregunta de elección única dicotómica: 4. ¿Considera importante la conciliación entre la vida laboral y la personal? Si, No.

- Elección múltiple; en las que se puede elegir varias opciones de las que se proponen, este tipo de pregunta lo vemos reflejado en las preguntas 18 y 19.

Ejemplo de pregunta de elección múltiple: 18. A continuación, vamos a exponer algunas ventajas que tiene el teletrabajo, ¿qué ventajas considera usted? (multirespuesta). Ahorro de tiempo; Bienestar Personal; Concentración; Conciliación; Flexibilidad; Ninguna; Otras (indicar cuál).

- Escala nominal: tipo de pregunta que se utiliza para conocer el grado de intensidad de una variable y es nominal porque se evalúa por palabras no numéricamente, en nuestra encuesta la hemos usado para conocer el grado de satisfacción, y el grado de intensidad y esas son las preguntas 10, 13, 14 y 15.

Ejemplo de pregunta de escala nominal: 15. ¿Cómo clasificaría el nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo? Muy insatisfecho; Insatisfecho; Neutro; Satisfecho; Muy satisfecho.

- Según su función.

En los cuestionarios se pueden encontrar preguntas que tienen funciones especiales. En nuestro cuestionario destacara el siguiente tipo de pregunta:

1. Pregunta filtro: este tipo de pregunta nos sirve, como su nombre indica, de filtro, nos permite separar un grupo de personas y otro, en nuestro caso, aquellas personas que teletrabajan de las que no. Este tipo se ve expuesto en la pregunta 5, que es la que nos va a hacer de filtro, y además en la 11 y 12.

Ejemplo de pregunta filtro: 5. ¿Ha teletrabajado alguna vez? Si (pasar a la pregunta 6); No (pasar a la pregunta 16).

- Según su contenido.

1. Identificación: son las que usamos para identificar al encuestado (edad, profesión, sexo) como pueden ser las preguntas 1, 2 y 20 de nuestra encuesta.

Ejemplo de pregunta de identificación: 1. Sexo: Hombre; Mujer

En cuanto a la redacción de las preguntas, al tratarse de una encuesta de nueva creación y en línea, hemos tenido en cuenta varios aspectos:

- Breve, es decir que responder al cuestionario ocupe un tiempo inferior a dos minutos.
- Simple, con un lenguaje adecuado y fácil de entender.
- Preguntas cortas que despierten el interés de la persona encuestada.

Otro dato que hemos tenido en cuenta a la hora de hacer el cuestionario ha sido el orden de las preguntas y su extensión.

Como hemos indicado antes, nuestro cuestionario está conformado por 20 preguntas, y dividido en tres secciones.

Las secciones en las que se encuentra partido el cuestionario indican el orden de la encuesta, que parte de lo general a lo específico; hemos seguido un orden lógico, con el número de preguntas suficientes para obtener la información necesaria, y al mismo tiempo mantener el interés del encuestado y no producir el efecto contrario de frustración y de indecisión.

El comienzo de nuestra encuesta parte de un breve mensaje, en el que se expresa quien realiza la encuesta y el motivo. Además, hacemos referencia al anonimato de las opiniones.

La primera sección está compuesta de las preguntas generales, preguntas que se les hace a todos los entrevistados por igual, con independencia de si teletrabajan o no. Son aquellas preguntas de identificación, reservadas al anonimato.

Seguidamente está la sección segunda, dividida en dos según cual sea la respuesta, si el encuestado responde que sí ha teletrabajado, directamente responderá las preguntas relacionadas con el teletrabajo. Por el contrario, si la persona encuestada responde que no ha teletrabajado, pasará a responder las preguntas que tienen que ver con el no teletrabajar. (mirar anexo I)

Por último, en la sección tercera, habiendo respondido a las preguntas enlazadas según si los encuestados teletrabajan o no, acaban la encuesta con el mismo final, respondiendo las mismas preguntas.

Una vez redactadas las preguntas y situadas en el cuestionario, es necesario hacer una prueba piloto o pretest antes de su aplicación definitiva. En nuestro caso, presentamos un cuestionario previo a 5 personas, de este modo nos permitiría detectar preguntas mal

redactadas o mal dirigidas, u olvidos importantes tanto en las preguntas como en las respuestas y su duración. Finalmente, una vez presentado el cuestionario previo y habiendo realizado los cambios convenientes, realizamos el cuestionario definitivo y pasamos a su difusión.

Otro de los factores que hemos tenido en cuenta a la hora de elaborar la encuesta ha sido hasta donde ha llegado nuestra encuesta y la forma de alcanzar a nuestra muestra y el tiempo que ha durado el estudio.

Como bien dice Cea D'ancona (1998), una de las ventajas que tiene la encuesta es que resalta por su adecuación para obtener información diversa, de un conjunto amplio de personas, ubicadas en distintas áreas geográficas.

De acuerdo esta afirmación, nuestra encuesta en línea ha llegado a personas de varios municipios de España, además tenemos que destacar que ha tenido un alcance mayor llegando a otros países de distintas áreas geográficas, que también se encuentran en la misma situación que España debido al coronavirus, como es a Argentina , Brasil y Estados Unidos. Puesto que el teletrabajo y sus características son universales, al igual que la pandemia de coronavirus anteriormente mencionada, que ha afectado también a estos países, consideramos que estas respuestas han sido válidas para la obtención de la información requerida. En cualquier caso, cabe adarar que las respuestas obtenidas en España han supuesto casi el total de todas las recogidas.

La elaboración de la encuesta se ha producido por medio de Google Drive – formulario Google. Se trata un documento creado en el que nos permite recoger datos, ya sea de forma anónima o personalizada. Esta aplicación que Google ofrece es de forma gratuita.

Una vez creado el cuestionario, la aplicación proporciona varias formas de compartirlo, entre ellas están: enviarla a los participantes a través del correo electrónico, o a través de un enlace URL. Además te permite compartir el formulario con la aplicación red social Facebook y con la aplicación web de Twitter.

En cuanto a los medios de distribución empleados han sido la aplicación de chat WhatsApp, la aplicación web Twitter y la red social profesional LinkedIn. Con ellos hemos podido llegar a un mayor alcance de personas no solo de la Comunidad Valenciana, y del territorio de España sino también, como se ha comentado, a otros lugares del mundo.

La recopilación de datos se realizó durante el mes de abril y la primera semana del mes de mayo del año 2020.

4.3 Análisis de los resultados

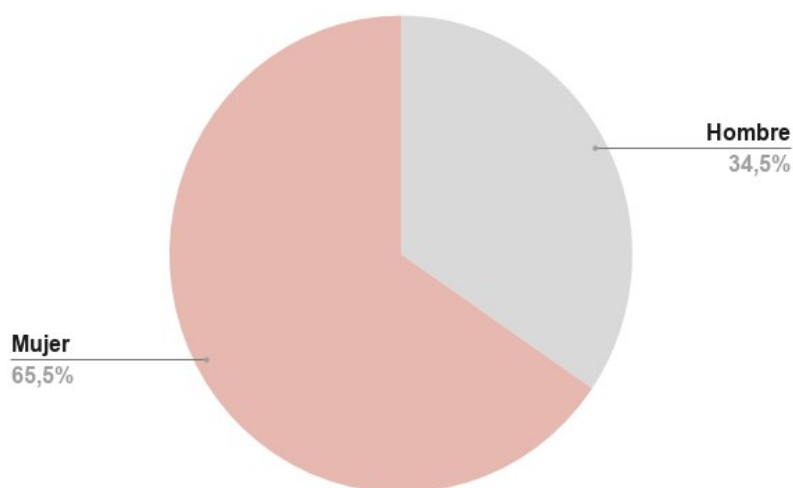
En este apartado vamos a mostrar los resultados de la encuesta esto es, el análisis de los resultados, obtenidos de las valoraciones emitidas por los 168 encuestados, de forma gráfica.

Como vemos en el gráfico 2, del total de las 168 personas que han participado en la investigación, un 34,5 % son hombres, frente a un 65,5 % que son mujeres.

Participantes con edades entre los 18 años, edad general para empezar a trabajar, hasta más de 51 años; casi la mitad de los encuestados, el 42,3%, se encuentra entre los 36 y 50 años de edad y un 31,5% tiene entre 26 y 35 años. Prácticamente la totalidad de los participantes en el estudio, es decir el 73,8%, tiene entre 26 y 51 de edad.

A parte, hay que destacar del estudio que el 100% de los encuestados, es decir, las 168 personas, consideran importante la conciliación entre la vida laboral y la personal. Cada vez la gente tiene más presente la importancia del tiempo y la vida personal, con la conciliación laboral ganas tiempo como profesional y también para la vida fuera del horario laboral.

Ilustración 2. Sexo

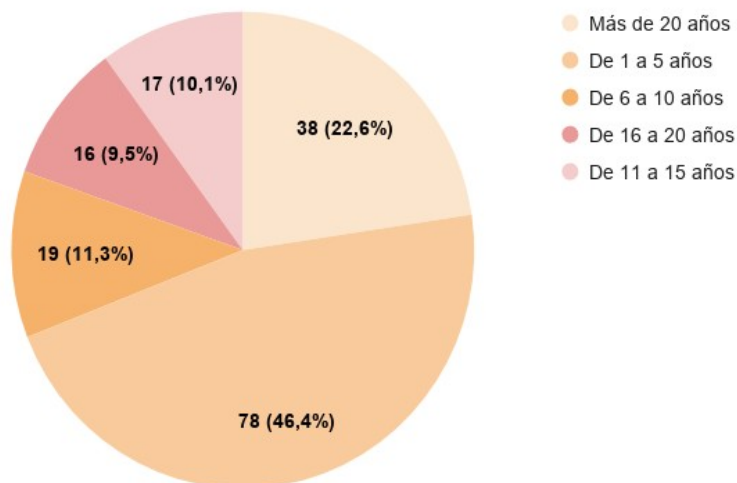


Fuente: Elaboración propia

Tal como aparece reflejado en el gráfico 3, prácticamente la mitad de los encuestados (78) lleva trabajando en su sector entre 1 y 5 años, lo que corresponde al 46,4% del total; un 11,3% se incorporaron al sector en el que actualmente están trabajando entre hace 6 y 10

años, un 10,1% llevan desde 11 hasta 15 años atrás, y en cambio el 22,6% de los encuestados llevan trabajando en el mismo sector o industria desde hace más de 20 años.

Ilustración 3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su sector?



Fuente:Elaboración propia.

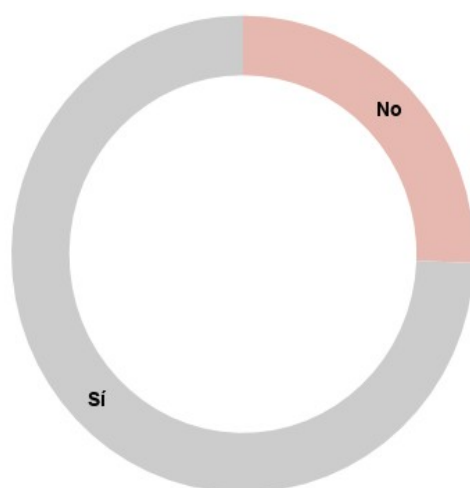
En relación con el tipo de sectores e industrias en las que trabajan nuestros encuestados, los sectores que más destacan en nuestro análisis son, con un 23,8%, el sector de la educación; con un 11,9%, servicios financieros y servicios profesionales; con un 9,5%, servicios de salud; y con un 6% los servicios de hostelería, restauración, turismo y función pública. Además, la encuesta ha tenido cierta repercusión entre la gente que trabaja en los sectores de industrias químicas; ingeniería mecánica y eléctrica; medios de comunicación, cultura, gráficos; minería; producción de metales básicos; servicios de correos y de telecomunicaciones; silvicultura, madera, celulosa,papel; textiles y calzado; transporte y fabricación de material de transporte; comercio; construcción; alimentación, bebidas, tabaco; agricultura; peluquería; administrativo; packaging (envases y embalaje); programación y desarrollo de web, ventas SaaS,(Software as a Service) ingeniería automatización y electrónica; bussines intelligence; tercer sector de acción social; consulting; sistemas de seguridad; arquitectura.

Como hemos visto en el párrafo anterior, los sectores en los que trabajan nuestros encuestados son muy variados, pero no en todos ellos se puede teletrabajar, existen trabajos en el que es necesaria la presencia del trabajador en las instalaciones de la empresa (por ejemplo: transportistas, trabajadores de un supermercado, centros de belleza como entro otros), pero también existen trabajos en los para realizar las tareas no es necesaria la presencia del trabajador en las instalaciones de la empresa, y puede optar

así a desarrollarlas desde otro lugar beneficiándose de una mayor conciliación entre la vida laboral y la familiar.

En el gráfico 4, si tomamos como referencia la totalidad de los encuestados, menos de la mitad, solo el 25,6% no ha teletrabajado (traducido a número de personas encuestadas un total de 43 personas no teletrabajan), las restantes 125 personas si que son teletrabajadores. Gran parte de los teletrabajadores se han vistos obligados a teletrabajar debido a la pandemia decretada el 11 de marzo del 2020 como veremos posteriormente en el gráfico 6.

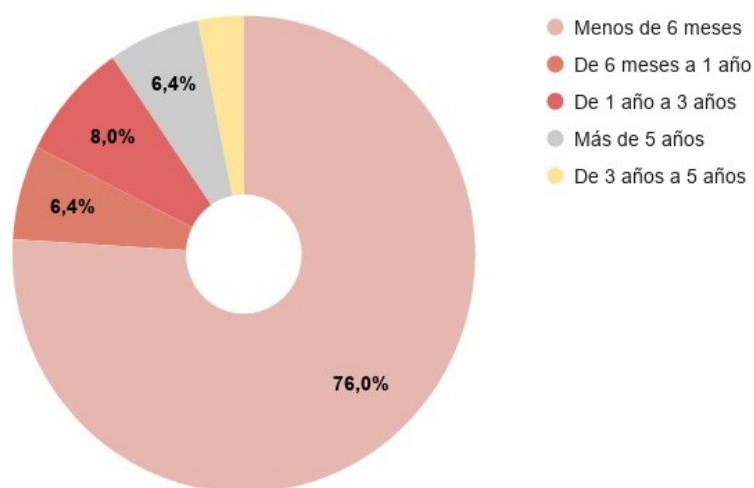
Ilustración 4. ¿Ha teletrabajado alguna vez?



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico número 5, podemos ver que de las 125 personas que han respondido que si que teletrabajan, 30 de ellas, es decir, el 24%, lleva teletrabajando más de 6 meses, y un 76% empezó a teletrabajar recientemente en un periodo de tiempo menor a 6 meses. Esto puede verse motivado, como hemos ido mostrando a lo largo de los capítulos anteriores, por la COVID-19. La mayoría de los que teletrabajaban desde hace más de 6 meses es desde hace 1, 2 o 3 años, solo 8 encuestados (6,4%) teletrabajan desde hace más de 5 años.

Ilustración 5. ¿Cuánto tiempo lleva teletrabajando?

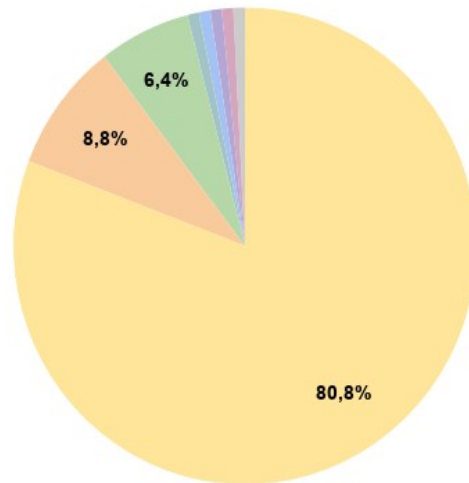


Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico número 6 hemos sacado las siguientes conclusiones, en cuanto al motivo por el cual los encuestados teletrabajan. En nuestra encuesta escribimos tres motivos que son los siguientes: conciliar la vida laboral con la personal y familiar, nueva forma de trabajo y por el estado de alarma por la pandemia de la COVID-19. Cabe destacar que, aparte de los tres anteriores, algunos de nuestros encuestados añadieron otros motivos, esos son: Multinacional, con diversos países y zonas horarias, combinado con presencial; en algún caso sería dos de las opciones expuestas, conciliar la vida familiar (teletrabajaba a veces) y ahora con la Covid (teletrabajo permanente), otro de los motivos añadido es por la falta de documentación en la oficina, formación para el trabajo- COVID-19, por último, evitar desplazamiento a centros lejanos.

La gran mayoría, el 80,8%, teletrabaja debido al estado de alarma provocado por el coronavirus; parte de ellos será el tanto por cien de personas que teletrabajan desde hace menos de seis meses visto en el gráfico 3. Esta situación puede resultar ser una oportunidad para muchos de ellos el continuar teletrabajando una vez pase todo, solo un 8,8% lo hace, y posiblemente desde hace tiempo, por ser una nueva modalidad de trabajo aplicada en su centro y a sus funciones, y un 6,4% para conciliar la vida laboral, con la personal y familiar.

Ilustración 6. ¿Cuál es el motivo por el que teletrabaja?

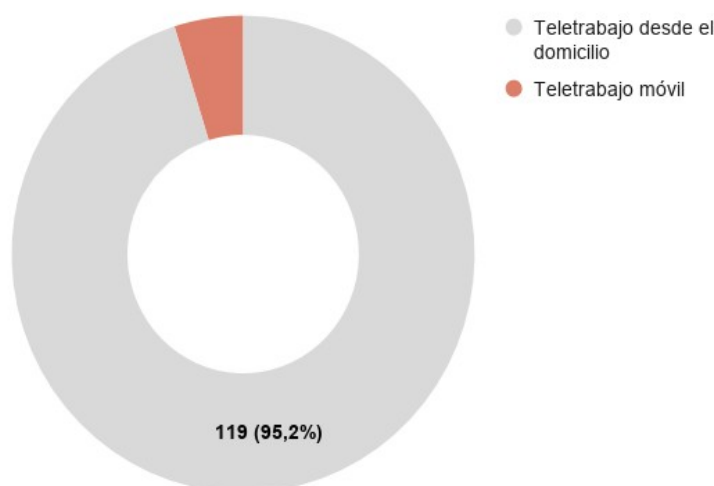


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 7 tiene relación con lo que hemos visto en el capítulo tercero, hay tres modalidades de trabajo según el lugar donde se realice, esas son: teletrabajo desde el domicilio, en centros especiales para teletrabajar o teletrabajo móvil.

De los 125 encuestados que si que teletrabajan, 119 de ellos, en porcentaje es el 95,2%, teletrabaja desde el domicilio, el 4,8% lleva a su fin el trabajo por teletrabajo móvil, y ningún teletrabajador trabaja desde los centros de teletrabajo.

Ilustración 7. Modalidades de teletrabajo según el lugar de realización



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los teletrabajadores, como lo vemos reflejado en el gráfico 7, teletrabaja desde el domicilio. De todos ellos el 79,2% hace uso de esta modalidad de trabajo más de 4 días a la semana, y los restantes, el 13,6 % de 1 a 2 días por semana y el 7,2%, de 3 a 4 días a la semana.

En consideración con lo previamente dicho, la cantidad de trabajo a realizar y las horas de trabajo pueden verse afectadas con trabajar en remoto. Conforme hemos recogido en nuestra encuesta se ha visto una pequeña variación en cuanto a la disminución del trabajo en un 25,6% del total de teletrabajadores (32), el 31,2% hace saber que la cantidad de trabajo permanece igual que cuando trabajaba en la oficina, y finalmente ha aumentado más la cantidad de trabajo para un 27,2 % de los encuestados. Esta variación lleva consigo el aumento de las horas de trabajo, a mayor trabajo mayor número de horas teletrabajadas para efectuarlo, por lo tanto, esta variación se ha dado en un 56,8% de los participantes en la encuesta; la pluralidad hace más horas que hacía anteriormente en la oficina entre un intervalo de 3 a 6 horas más a la semana.

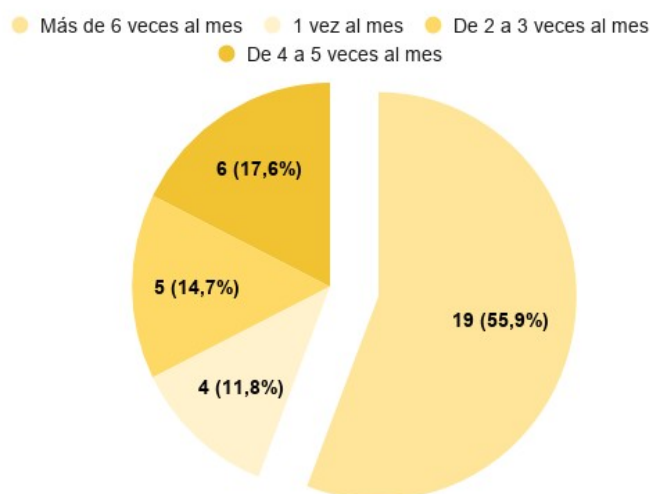
Por otro lado, también hemos querido conocer si el teletrabajador mantiene relación con la oficina de trabajo, o sea, si asiste a la oficina de trabajo mientras se encuentra teletrabajando, o por el contrario, teletrabaja de forma permanente, sin ser necesario que acuda a la oficina central de trabajo. El 27,2% de los encuestados (34) afirma que teletrabajando si que asiste alguna vez a la oficina de trabajo, y el 72,8% señala que no asisten para nada al centro de trabajo.

Es importante encontrar un punto intermedio entre el trabajar en la oficina y el teletrabajo para así poder conseguir las ventajas de ambos, como es el uso de herramientas del trabajo

fuera de la oficina y el contacto con los compañeros de trabajo mediante conversaciones cara a cara sobre temas importantes a tratar. La frecuencia de asistir a la oficina puede variar en función de la complejidad de una tarea o a la hora de tomar decisiones importantes o según la sensación aislamiento social que pueda sentir el trabajador cuando teletrabaja fuera de la oficina.

En el gráfico 8 podemos observar que, de los 34 encuestados que respondieron que si que asisten a la oficina de trabajo alguna vez, 19 de ellos, en otros términos, el 55,9%, lo hacen más de 6 veces al mes, un 11,8%% indica que solo asiste 1 vez al mes, un 14,7% de 2 a 3 veces al mes y un 17,6% apunta que asisten de 4 a 5 veces al mes.

Ilustración 8.Cada cuánto asiste a la oficina de trabajo



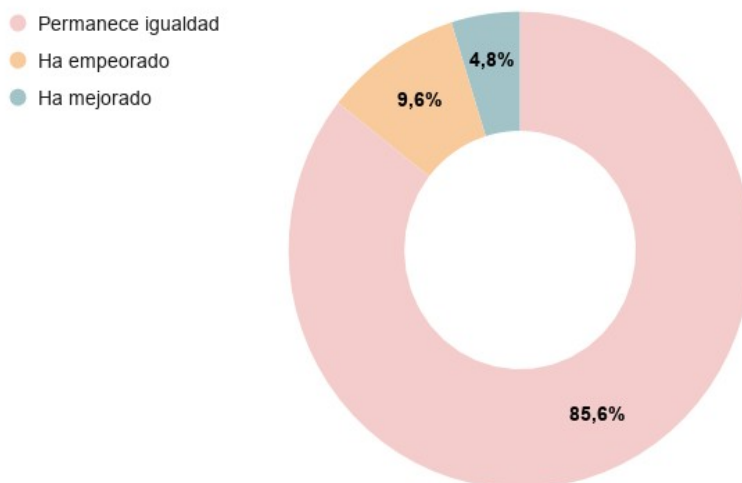
Fuente: Elaboración propia

Tener una buena instalación y conexión remota con la organización es fundamental para trabajar de forma segura y asegurar la privacidad y confidencialidad de los datos de trabajo. Pero no basta solo en conectar al trabajador a un escritorio remoto desde el terminal de su hogar, sino que se debe de dotar a los trabajadores de las herramientas necesarias para el ejercicio de su profesión sin pérdidas de productividad. En cuanto a la valoración que los teletrabajadores han realizado de la instalación del equipo y conexión con la organización, el 67,2% están satisfechos o muy satisfechos con la instalación y conexión, en cambio, el 22,4% es neutro, mientras que el resto se encuentra insatisfecho o muy insatisfecho.

El teletrabajo puede transformar la relación con los compañeros dentro del contexto laboral. En el gráfico 9 se muestra la relación con los compañeros. El no verse a diario o no trabajar juntos puede ser un detonante para la pérdida de relación con los compañeros de

trabajo. Entre nuestros encuestados, el 85,6% afirma que la relación permanece igual, un 4,8% dice que ha mejorado y para otro 9,6% de los encuestados, ha empeorado.

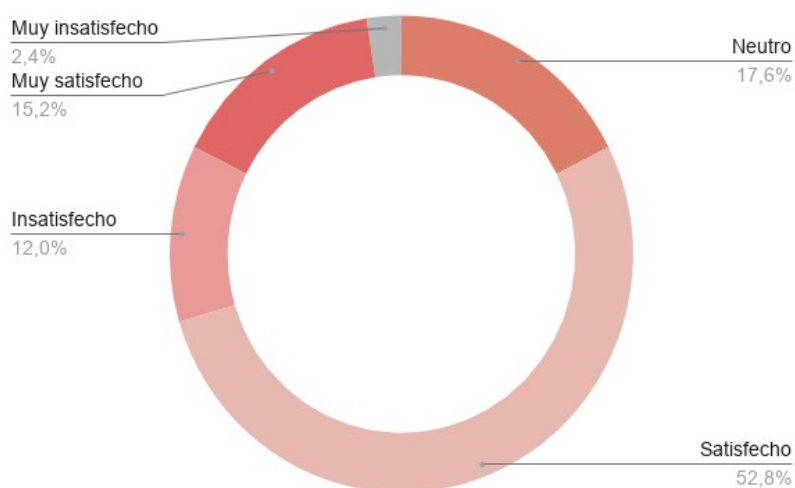
Ilustración 9. Relación con sus compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En este contexto, hemos querido conocer la opinión de los teletrabajadores sobre el grado de satisfacción con el modelo de teletrabajo, es decir, si les gusta la implementación del teletrabajo para desarrollar sus tareas. En el gráfico 10 observamos que un 68% manifiestan que están satisfechos o muy satisfechos con esta modalidad, un 17,6% se muestra neutro, frente un 14,4% que confiesan estar insatisfechos o muy insatisfechos con el teletrabajo.

Ilustración 10. Nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, tal como viene recogido en el gráfico 4, el 25,6% de los encuestados no han teletrabajado nunca, traducido a número de personas encuestadas es un total de 43 personas. Pueden ser múltiples los factores del porqué nuestros encuestados no pueden o quieren teletrabajar. Los factores que nosotros consideramos en nuestra encuesta fueron los siguientes: el puesto de trabajo no lo permite, la organización no se lo permite, por ser estudiante y puede ser que no trabaje, y, por último, por carecer de los conocimientos y las herramientas necesarias. Adicionalmente algunos de los encuestados añadieron otros de los motivos que fueron: por desempleo, mi puesto de trabajo es presencial hasta la situación actual (estado de alarma por COVID-19).

De todas las causas anteriores, tal como se representa en el gráfico 11, el 44,2% no teletrabaja porque su puesto de trabajo no se lo permite, un 39,5% porque la organización en la que trabaja no lo permite y una minoría por los motivos anteriormente explicados.

Ilustración 11. Motivo por el cual no teletrabaja



Fuente: Elaboración propia.

A pesar de no poder teletrabajar por las causas expuestas en el gráfico anterior, al 74,4% de los encuestados que no teletrabajan si que les gustaría teletrabajar, siempre y cuando su puesto de trabajo y su compañía se lo permitan; únicamente al 25,6% no le gustaría teletrabajar.

En la encuesta, con independencia de si han teletrabajado o no, también preguntamos acerca de las ventajas e inconvenientes de esta modalidad de trabajo basándonos en las ventajas descritas en el capítulo tercero de este Trabajo Fin de Grado. La mayoría de las personas encuestadas, un 76,2% del total, consideran la flexibilidad horaria que les aporta el teletrabajo como la principal ventaja, seguida de un 58,9% que atribuye la mayor ventaja al ahorro de tiempo.

Por otro lado, en relación con los inconvenientes que se observan con la implantación del teletrabajo, en el que más coinciden la mitad de nuestros encuestados con un 57,1% como principal inconveniente, es en la pérdida de relación con los compañeros de trabajo; un 43,5% considera el disponer de menos material que en la oficina como el principal de los inconvenientes.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

En este Trabajo Fin de Grado consideramos el teletrabajo como una manera de desempeñar el trabajo, distinta a la habitual, que permite estar a cualquier hora y en cualquier lugar, distinto al de la oficina de trabajo, y a la vez estar en contacto con ella, siendo esto último posible con el uso de las nuevas Tecnologías Informáticas y de la Comunicación, proporcionadas principalmente por la organización.

A nivel europeo el teletrabajo tiene una representación muy diferenciada en los países de la Unión Europea. Según viene recogido en un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2019), los estados miembros que más aplican el teletrabajo son Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo con un porcentaje de teletrabajadores de 14%, 13% y 11%, mientras que los países que menos aplican esta modalidad de trabajo son Bulgaria, Rumanía y Chipre, cuyo porcentaje de teletrabajadores se encuentra entre el 0,3% y el 1,2%. España se encuentra más cerca de los últimos según los datos obtenidos de instituciones oficiales, con un 4% de trabajadores que trabajan fuera de su centro de trabajo. A nivel nacional España, según datos oficiales recogido por Randstad referentes al año pasado, el 22,30% de la población ocupada podría teletrabajar teniendo en cuenta su puesto de trabajo, pero la realidad es distinta, solamente teletrabajaba el 8,30% de la población ocupada, quedando esta por debajo de la media de personas con probabilidad de teletrabajar. Esto puede verse provocado por el desconocimiento de esta modalidad de trabajo, así como el de los beneficios que aporta al trabajador y a la organización. Por último, a nivel autonómico (Comunidad Valenciana) en referencia al año 2018, el 8,52% de los ocupados teletrabajaba de forma ocasional o la mitad de los días.

Los objetivos planteados en este Trabajo Fin de Grado se han alcanzado completamente, llegando a los resultados siguientes siguientes:

1. Hemos identificado la normativa que ha ido regulando el teletrabajo a lo largo del tiempo hasta la actualidad, a nivel europeo, nacional y autonómico.
2. Hemos expuesto la definición del teletrabajo, exponiendo las modalidades de teletrabajo y las ventajas e inconvenientes que tiene para el teletrabajador y la organización.
3. Analizada la situación actual del teletrabajo en España a través de fuentes oficiales y de reconocido prestigio, se ha de destacar su continua evolución.

4. Hemos realizado una encuesta para conocer más a fondo el funcionamiento del teletrabajo y su implantación.
5. Hemos analizado las respuestas procedentes de las encuestas, acercándonos a la realidad del teletrabajo.
6. Se han analizado los resultados procedentes de todos los apartados del Trabajo Fin de Grado.

Primero, podemos afirmar que el teletrabajo vino marcado por la evolución de la mejora y el avance de la tecnología, que dio lugar a esta nueva forma de trabajar, sin necesidad de que los trabajadores permanecieran en un mismo lugar o centro de trabajo de forma permanente, dándoles mayor flexibilidad y libertad de organización.

Como bien se ha podido observar en nuestro trabajo, no hay una legislación específica sobre teletrabajo. A nivel europeo se regula conforme a los principios de obligado cumplimiento recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (dicho Acuerdo fue aprobado en el año 2002, y no ha sido objeto de revisión); a nivel nacional es mediante la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral donde se da cabida al teletrabajo, en la que se modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de obligaciones y derechos, al trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías. A nivel autonómico, se regula en la Comunitat Valenciana a través del Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, siendo también de aplicación la normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco Sobre Teletrabajo.

En cuanto a la conciliación laboral y familiar, el trabajador tiene el derecho a adaptarse la jornada laboral sin necesidad de reducir horas, ni salario, con una flexibilidad de horario o con teletrabajo, de suerte que será más fácil conciliar vida profesional con la familiar, posibilitando mayor libertad a la hora de realizar las tareas laborales asignadas.

Bien es cierto que hay múltiples definiciones acerca del teletrabajo pero, principalmente, se caracteriza por el lugar donde se lleva a cabo la actividad, que es fuera del centro de trabajo, por el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación para el desempeño de la actividad y por la forma de organización del trabajo. Además de esto, hay que tener en cuenta que el teletrabajo y el trabajo a distancia son dos conceptos distintos. Existen varias modalidades de teletrabajo, en función del espacio en el que se vaya a trabajar y según el tipo de conexión entre el trabajador y la organización. Tal y como hemos podido mostrar en este Trabajo Fin de Grado, son mayores las ventajas que los inconvenientes que puedan darse, tanto para la organización como para el teletrabajador: con una buena

coordinación, organización y responsabilidad, el teletrabajo puede resultar eficaz para ambas partes.

Para conocer más de cerca lo que supone el teletrabajo decidimos realizar una encuesta. La modalidad de encuesta empleada fue una encuesta en línea, ya que tiene mayor alcance, mayor rapidez de envío, con una recepción inmediata de los resultados y más atractiva y cómoda de responder para los encuestados. La encuesta fue dirigida a personas mayores de edad con capacidad de trabajar, receptoras de la modalidad de trabajo a distancia, como personas no beneficiarias del teletrabajo. Conseguimos valoraciones de un total de 168 personas, de las que 125 personas respondieron que sí que habían teletrabajado y el resto (43), no habían teletrabajado. Las 125 personas que respondieron que sí habían teletrabajado, mostraron un alto grado de satisfacción con la experiencia, aunque mostraron algunas deficiencias de trabajar bajo esta modalidad, especialmente el aumento de horas de trabajo. Por otra parte, de los que respondieron que no habían teletrabajado, a la mayoría si que les gustaría teletrabajar, siempre y cuando su puesto de trabajo se lo permita. Hay que destacar que el 100% de los encuestados respondieron que consideran importante la conciliación entre la vida laboral y personal y el teletrabajo puede ser una forma de facilitarla.

Es por eso que una vez realizado el estudio, podemos considerar el teletrabajo como una modalidad beneficiosa e ideal para la conciliación de la vida laboral y personal, y para que resulte eficaz hay que dotarse de una buena organización y coordinación de las tareas y el tiempo, pero, sobre todo, de responsabilidad.

En la situación actual que estamos viviendo a consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19, hay que remarcar que la forma de trabajar de muchas empresas e instituciones públicas se volcó durante el confinamiento en el teletrabajo, para así poder continuar trabajando y prestar su servicio desde su domicilio. Esta puede ser una gran oportunidad para la adopción del teletrabajo de forma más generalizada en aquellos puestos de trabajo que no sea fundamental el desarrollo de la actividad de forma presencial.

En mi opinión, una vez experimentado el teletrabajo durante el confinamiento, puedo hablar de él con conocimiento. Desde el punto de vista del trabajador ofrece, entre otras ventajas, una mayor autonomía, una mayor flexibilidad y mejores opciones para la conciliación de la vida familiar. Pero bien es cierto que no todo son ventajas, también hay inconvenientes, siendo para mí el principal la pérdida de contacto con los compañeros. En esa línea uno de los problemas derivados de no coincidir en el centro de trabajo es la falta de coordinación si no se establecen vías de comunicación estables y fluidas, entre las que deben incluirse, necesariamente, videoconferencias. Por tanto, por lo que a mí respecta, si me dieran a elegir, escogería teletrabajar pero optaría por alternarlo con la asistencia al centro de trabajo uno o varios días de la semana.

Para finalizar, a nivel personal, con la elaboración del Trabajo Fin de Grado he resuelto la curiosidad que tenía acerca del teletrabajo, exponiendo lo aprendido en los capítulos anteriores. Además, he aprendido a planificar y organizar mi tiempo, a aplicar en un solo trabajo los conocimientos adquiridos durante los cuatro años de carrera (que no han sido pocos), incluso he aprendido a buscar información relevante, a leer de manera informativa y comprensiva, a citar la bibliografía en el texto y a elaborar una lista de referencias y, por último, a superarme intelectualmente a mi misma en este momento en que estoy a punto de finalizar el Grado en Gestión y Administración Pública.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Comunidad Autónoma de La Rioja. Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la administración general de la comunidad autónoma de la rioja y sus organismos autónomos. (BOR 154, de 13 de diciembre de 2013)

Comunidad de Castilla y León. DECRETO 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL 57, de 23 de marzo de 2011)

Comunidad de Extremadura. DECRETO 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (DOE 10, de 15 de enero de 2018)

Comunidad de Galicia. ORDEN de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia. (DOG 249, de 31 de diciembre de 2013)

Comunidad de las Ilas Baleares. Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. (BOIB 91 de junio de 2013)

Comunidad de Madrid. Acuerdo de 31 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 20 de julio de 2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020). (BOCM 23 de agosto de 2018)

Consejo Europeo Lisboa 23 y 24 de marzo 2000: Conclusiones de la Presidencia. <https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm>

Comunidad Valenciana. Decreto 82/2016, de 8 de julio, del consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la administración de la generalitat. (DOGV. 7828, 14 de julio de 2016)

Comunidad de País Vasco. Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos. (BOPV 111, 7 de junio de 2012)

España. Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. BOE, 23 de mayo de 2015, núm 123, p 43530-43656.

España. Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. BOE, 06 de mayo de 2015, núm 108, p 39543-39625

España. Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. BOE, 6 de agosto de 2010, núm, 190, p. 68637-38754.

España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 14 de marzo de 1980, núm. 64, p. 5799-5815

España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654-9688

España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE, 11 de febrero de 2012, núm. 36, p. 12483-12546

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 24 de octubre de 2015, núm. 255, p. 100224-100308

España. Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. BOE, 23 de junio de 2006, núm. 149, p. 23775-23776

España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 13 de abril de 2007, núm. 89, p. 16270-16299

España. Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. BOE, 23 de junio de 2007, núm 150, p. 27150-27166

España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 31 de octubre de 2015, núm. 261, p. 103105-103159

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE, 6 de noviembre de 1999, núm 266, p. 38934-38942

España. Resolución de 10 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de diversos Acuerdos que pasan a formar parte del Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U. BOE, 3 de noviembre de 2006, núm. 263, p. 38289-38294.

STS, 11 de abril de 2005 <<https://supremo.vlex.es/vid/teletrabajo-domicilio-transformacion-41-et-20116160>>

Universitat Politècnica De València, “Resolución del rector de la Universitat Politècnica de València por la que se establecen medidas excepcionales en relación con la jornada, permisos y organización del trabajo con motivo del covid-19” Disponible en: <http://www.upv.es/noticias-upv/documentos/11932-resolucin_rector_upv.pdf >

Universitat Politècnica De València “Resolución de 19 de marzo de 2020 por la que se modifican las medidas excepcionales establecidas en la resolución de 15 de marzo de 2020, referentes a la jornada, permisos y organización del trabajo con motivo del covid-19” Disponible en: <<http://www.upv.es/noticias-upv/documentos/11934-Rector19marzocastok.pdf> >

TRABAJOS ACADÉMICOS

González, L., Sosa, J., Fierro, S. (2018). “Muestreo virtual online basado en redes sociales para localización de teletrabajadores como participantes de un estudio realizado en Victoria de Durango, México” <<http://www.scielo.org.mx/pdf/prts/v8n15/2007-3607-prts-8-15-21.pdf> >[Consulta: 25 de mayo de 2020]

Mateu Fabregat, A (2018). *El régimen jurídico laboral del teletrabajo en España*. Proyecto final de carrera. Castellón: Universitat Jaume I.

Rocamora Espinosa, A. (2015). *Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro*. Trabajo Fin de Grado. Orihuela: Universidad Miguel Hernández.

DOCUMENTOS EN LÍNEA

Adriana, M. (2018) *“Regulación del teletrabajo en España: ¿Qué implicaciones tiene?”* en HRTRENDS , 23 de abril. <<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/regulacion-teletrabajo-espana>> [Consulta: 04 de febrero de 2020]

Camara Oficial de Comercio e Industrial de Navarra. *“TELETRABAJO como medida de flexibilidad empresarial”* <<http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>> [Consulta: 30 de abril de 2020]

Constantini. L (2016). *“El teletrabajo pierde fuelle por primera vez desde el inicio de la crisis”* en *El País*. <https://elpais.com/economia/2016/03/02/actualidad/1456943782_909972.html> [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Convega. *Modalidades de teletrabajo*. <<http://www.convega.com/vivero/portaletrabajo/modconten.htm>> [Consulta: 21 de marzo de 2020]

Corbi, M. (2014) *“Teletrabajo: pasado, presente y futuro”* en Innovación y ciencia / 16 de septiembre de 2014. <<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>>

DatoScope. *“Conoce las ventajas de usar encuestas online”* <<https://www.mydatascope.com/blog/es/2018/04/12/conoce-las-ventajas-de-usar-encuestas-online-2/>> [Consulta: 25 de mayo de 2020]

El blog de WorkMeter. *Diferencias entre teletrabajo y trabajo fuera de la oficina*. <<https://es.workmeter.com/blog/diferencias-teletrabajo-y-trabajo-fuera-de-la-oficina>> [Consulta: 04 de febrero de 2020]

Elperiòdic.com (2020). *“El 86% de los empleados estaría dispuesto a teletrabajar total o parcialmente tras la crisis del coronavirus”* en ELPERIODIC.COM, 2020. <https://www-elperiodic-com.cdn.ampproject.org/c/s/www.elperiodic.com/valencia/empleados-estaria-dispuesto-teletrabajar-total-parcialmente-tras-crisis-coronavirus_678100/amp> [Consulta: 30 de abril de 2020]

Epdata. *“La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos”* <<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>> [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Euroforum. Ventajas y desventajas del teletrabajo
<https://www.euroforum.es/blog/ventajas-y-desventajas-delteletrabajo/#Ventajas_del_teletrabajo> [Consulta: 21 de marzo de 2020]

Iberley. *“Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia”*
<<https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151> > [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Infojobs. *“Estudio de InfoJobs sobre el teletrabajo en España”*
<<https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/solo-2-de-cada-10-trabajadores-tiene-permitido-teletrabajar-en-espana> > [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Instituto Nacional de Estadística. *“El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19”*
<https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE> [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Isamaru (2015). *“Tipos de pregunta en la encuesta”* <<https://blog.encuesta.com/tipos-de-pregunta-en-la-encuesta/>> [Consulta: 23 de abril de 2020]

Legálitas (2019). *“Diez claves de las nuevas medidas de conciliación familiar”*
<<https://www.legalitas.com/actualidad/10-Claves-de-las-nuevas-medidas-de-conciliacion-familiar> > [Consulta: 21 de marzo de 2020]

Modelo curriculum. *¿Cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo?*
<<https://www.modelo-curriculum.net/dudas/cuales-son-las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo> > [Consulta: 21 de marzo de 2020]

Montero Garcés, I. (2019) *“10 ventajas de las encuestas online”* en netquest, 2019
<<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/10-ventajas-de-las-encuestas-online>> [Consulta: 25 de mayo de 2020]

Ochoa. C. (2015) *“Muestreo no probabilístico por bola de nieve”* en netquest, 2015
<<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve>>

QuestionPro. *“¿Qué son las encuestas en línea?”*
<<https://www.questionpro.com/es/encuestas-en-linea.html> > [Consulta: 25 de mayo de 2020]

Randstad. *“Solo el 22,3% de la población ocupada puede teletrabajar en nuestro país”*
<<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/solo-el-223-de-la-poblacion-ocupada-puede-teletrabajar-en-nuestro-pais/> > [Consulta: 26 de mayo de 2020]

Real Academia Española. (2019). Teletrabajo. *En Diccionario de la lengua española*. <<https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>> [Consulta: 29 de enero de 2020].

Real Academia Española. (2019). Conciliar. *En Diccionario de la lengua española*. <<https://dle.rae.es/conciliar?m=form>> [Consulta: 12 de enero de 2020].

Real Academia Española. (2019). Conciliación de la vida laboral y familiar. *En Diccionario del español jurídico* <<https://dej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>> [Consulta: 12 de enero de 2020].

Servicio Público de Empleo Estatal (s.f.). Teletrabajo. *Glosario* <<https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=1201>> [Consulta: 04 de febrero de 2020]

Typeform. *Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Guía Básica*. <<https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

LIBROS Y ARTÍCULOS

Atkinson, R.; Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33: 1-5.

Cea D'Ancona MA.(1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

García Ferrando, M. (1986). "La encuesta" en García, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.

ANEXO I

ENCUESTA SOBRE TELETRABAJO.

Esta encuesta se lleva a cabo como parte de un Trabajo de Fin de Grado. Su propósito consiste en realizar un estudio acerca de la modalidad de trabajo a distancia conocida como teletrabajo.

Por ello le pido que responda el siguiente cuestionario. La información será utilizada sólo con fines estadísticos, por lo que los encuestados responden en forma absolutamente anónima.

1. Sexo
 - Hombre
 - Mujer
2. ¿A cuál de los siguientes sectores profesionales e industrias, según la Organización Internacional del Trabajo, pertenece?
 - Agricultura; plantaciones, otros sectores rurales
 - Alimentación; bebidas; tabaco
 - Comercio
 - Construcción
 - Educación
 - Fabricación de material de transporte
 - Función pública
 - Hostelería, restauración, turismo
 - Industrias químicas
 - Ingeniería mecánica y eléctrica
 - Medios de comunicación; cultura; gráficos
 - Minería (carbón, otro material)
 - Petróleo y producción de gas; refinación de petróleo
 - Producción de metales básicos
 - Servicios de correos y de telecomunicaciones
 - Servicios de salud
 - Servicios financieros; servicios profesionales.

- Servicios públicos (agua; gas; electricidad)
 - Silvicultura; madera; celulosa; papel
 - Textiles; vestido; cuero; calzado
 - Transporte (incluyendo aviación civil; ferrocarriles; transporte por carretera)
 - Transporte marítimo; puertos; pesca; transporte interior
 - Otros. (indicar cuál)
-

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su sector?

- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

4. ¿Considera importante la conciliación entre la vida laboral y la personal?

- Si
- No

5. ¿Ha teletrabajado alguna vez?

- Si (pasar a la pregunta 6)
- No (pasar a la pregunta 16)

6. ¿Cuánto tiempo lleva teletrabajando?

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 3 años
- De 3 años a 5 años
- Más de 5 años

7. Hay tres modalidades de teletrabajo según el lugar de realización ¿Qué modalidad utiliza usted?

- Teletrabajo desde el domicilio
- Centro de teletrabajo
- Teletrabajo móvil

8. ¿Cuál es el motivo por el que teletrabaja?

- Conciliar la vida laboral, con la personal y familiar
- Nueva forma de trabajo
- Estado de alarma por la pandemia del COVID-19
- Otros (indicar cuál)

9. ¿Cuántos días a la semana teletrabaja?

- De 1 a 2 días/semana
- De 3 a 4 días/semana
- Más de 4 días semana

10. En relación a la cantidad de trabajo desarrollado desde que teletrabaja:

Ha disminuido mucho

Ha disminuido pero muy poco

Permanece igualdad

Ha aumentado pero muy poco

Ha aumentado mucho

11. En relación al número de horas trabajadas ¿ha aumentado en comparación a encontrarse en la oficina?

- Si
- No

Si es que si, ¿cuántas horas más?

- De 1 a 2 horas/semana
- De 3 a 4 horas/semana
- De 5 a 6 horas/semana
- Más de 6 horas/semana

12. Estando teletrabajando, ¿asiste a la oficina de trabajo alguna vez?

- Si
- No

Si es que si, ¿Cada cuánto suele ir?

- 1 vez al mes
- De 2 a 3 veces al mes
- De 4 a 5 veces al mes

- Más de 6 veces al mes

13. La relación con sus compañeros de trabajo:

- Ha mejorado
- Permanece igualdad
- Ha empeorado

14. En cuanto a la valoración de la instalación del equipo y conexión con la organización, está:

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutro
- Satisfecho
- Muy satisfecho

15. ¿Cómo clasificaría el nivel de satisfacción con el modelo de teletrabajo?

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutro
- Satisfecho
- Muy satisfecho

16. ¿Cuál es el motivo por el cual no teletrabaja?

- Soy estudiante
- Mi puesto de trabajo no me lo permite
- Mi organización no me lo permite
- Carezco de los conocimientos y herramientas necesarias
- Otros (indicar cuál)

17. ¿Le gustaría teletrabajar?

- Si
- No

18. A continuación, vamos a exponer algunas ventajas que tiene el teletrabajo, ¿qué ventajas considerará usted? (multirespuesta)

- Ahorro de tiempo
- Bienestar Personal

- Concentración
 - Conciliación
 - Flexibilidad
 - Ninguna
 - Otras (indicar cuál)
-

19. A continuación, vamos a exponer algunos inconvenientes que tiene el teletrabajo, ¿qué inconvenientes considera usted? (multirespuesta)

- Adaptación inicial
- Menos material que en oficina
- Soledad y desmotivación
- Pérdida de relación con los compañeros
- Mayor coste doméstico
- Ninguna
- Otros (indicar cuál)

20. ¿ Qué edad tiene?

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 50 años
- Más de 51 años

Si tiene alguna duda, comentario o sugerencia, puede añadirlo a continuación.....

¡ Gracias !

La encuesta ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.