



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Evolución del teletrabajo con motivo de la COVID-19

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Izquierdo Castelló, Jorge

Tutor/a: Canós Darós, Lourdes

Cotutor/a: Babiloni Griñón, María Eugenia

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es realizar una comparativa respecto a la situación del teletrabajo antes y después de la COVID-19. Comenzamos revisando la legislación relacionada con el tema, veremos si se han publicado nuevas leyes con motivo de la pandemia a nivel europeo, nacional y autonómico, en esta última nos centraremos en la Comunidad Valenciana. A continuación profundizaremos en el concepto de teletrabajo y trabajo a distancia, qué diferencias hay entre ellos, detallaremos las ventajas y desventajas de la utilización del teletrabajo para empresas y empleados; realizando una comparativa de la situación del teletrabajo antes y después de la COVID-19 a nivel europeo, nacional y autonómico. Finalizamos con una aproximación al tema de la ciberseguridad en el teletrabajo en el que se detallan las medidas que deberían adoptar las empresas y empleados, así como con una relación de los empleos más demandados antes y ahora con la COVID-19.

Por último se diseña y se implementa una encuesta de elaboración propia, que ofrece resultados cuantitativos sobre la opinión de las personas con el teletrabajo en relación con su adaptación, ventajas, inconvenientes, medios técnicos, ciberseguridad, etc.

Palabras Clave: Administración Pública, Ciberseguridad, Empresa, Legislación, Trabajo a distancia, Teletrabajo

AGRADECIMIENTOS

Con este Trabajo Fin de Grado (TFG) quisiera dar las gracias a todas las personas, profesorado y compañeros con los que he tenido contacto a lo largo de estos años de grado, pues muchos de ellos me han aportado cosas que me han servido y me servirán en un futuro.

Por otro lado, también quiero acordarme de mis familiares y amigos más cercanos por el apoyo y comprensión recibido a lo largo del grado que he cursado en estos últimos años.

Y por último, mi infinito agradecimiento a mi tutora Lourdes Canós Darós, por aceptar ser mi tutora y por su confianza, soporte, consejos y sugerencias que han sido de gran ayuda para la realización de este Trabajo de Fin de Grado. No quiero olvidarme de mi co-tutora Eugenia Babiloni, cuyos comentarios en la parte final del TFG, han ayudado a mejorar su resultado final, muchas gracias.

INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Objeto del trabajo.....	9
1.2 Objetivos.....	10
1.3 Metodología.....	10
1.4 Asignaturas del título relacionadas con el TFG.....	12
1.5 Estructura documental.....	14
CAPITULO II. MARCO LEGAL.....	15
2.1 A nivel europeo.....	15
2.2 A nivel nacional.....	21
2.3 A nivel autonómico.....	25
CAPITULO III. EL TELETRABAJO Y SU EVOLUCIÓN POR LA COVID-19.....	30
3.1 Teletrabajo y trabajo a distancia.....	30
3.2 El teletrabajo antes y después de la COVID-19.....	35
3.3 Ciberseguridad en el teletrabajo.....	53
3.4 Las nuevas profesiones generadas por el teletrabajo.....	57
CAPITULO IV. INFORME DE LA ENCUESTA.....	60
4.1 Presentación de la encuesta.....	60
4.2 Diseño de la encuesta.....	62
4.3 Análisis de los resultados.....	66
CAPITULO V. CONCLUSIONES.....	78
BIBLIOGRAFIA.....	81
ANEXO I: ENCUESTA TELETRABAJO POST COVID-19.....	86
ANEXO II: REFLEXION SOBRE RELACION TFG CON LOS ODS EN GENERAL Y CON LOS ODS MÁS RELACIONADOS	90

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ocupados que teletrabajan de forma habitual en Europa 2018.....	35
Gráfico 2. Ocupados que trabajan normalmente desde casa por su situación profesional.....	36
Gráfico 3. Empleados teletrabajando en la UE antes y durante la pandemia (%).....	37
Gráfico 4. Evolución ocupados que teletrabajan en España frente a los que no lo hacen (%).....	37
Gráfico 5. Comparativa ocupados que teletrabajan de forma habitual o más de la mitad de los días del año.....	38
Gráfico 6. Ocupados que teletrabajan en España en función de su grupo de edad	39
Gráfico 7. Empresas que permiten el teletrabajo y tipo de jornada permitida (%).....	39
Gráfico 8. Ocupados que trabajan normalmente desde casa (%).....	40
Gráfico 9. Ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa (%).....	41
Gráfico 10. Modelo de trabajador a distancia español vs europeo pre-COVID19.....	42
Gráfico 11. Población ocupada con posibilidad de teletrabajar en 2019.....	43
Gráfico 12. Empleados que pudieron ejercer más de la mitad de sus días de trabajo desde casa en 2019.....	44
Gráfico 13. Porcentaje de personas que trabajan desde su hogar en la UE.....	45
Gráfico 14. Lugar de trabajo durante la pandemia por países de la UE (%).....	47
Gráfico 15. Evolución número y porcentaje ocupados durante el 2º,3º y 4º T 2020	48
Gráfico 16. Evolución, número y porcentaje ocupados que teletrabajan habitualmente.....	49
Gráfico 17. Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por edad.....	50
Gráfico 18. Porcentaje ocupados que trabaja desde el hogar ocasionalmente o más la mitad de los días.....	51
Gráfico 19. Porcentaje de ocupados que trabaja desde su hogar por Comunidades	52

Gráfico 20. Empresas españolas de 10 o más empleados con conexión a internet se
según sector y facilidad para teletrabajo 2018/2019..... 54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el contenido del TFG.....	12
Tabla 2. Legislación a nivel europeo.....	19
Tabla 3. Legislación a nivel Nacional.....	24
Tabla 4. Legislación a nivel Autonómico.....	27
Tabla 5. Legislación en otras Comunidades Autónomas.....	28
Tabla 6. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	31
Tabla 7. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	33
Tabla 8. Diferencias entre Ciberseguridad y Seguridad de la Información	52
Tabla 9. Profesiones más solicitadas pre y post COVID-19.....	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo.....	64
Figura 2. Edad.....	65
Figura 3. Tipo de empresa para la que trabaje.....	66
Figura 4. ¿En qué departamento trabajas?.....	66
Figura 5. ¿Ha sabido su empresa adaptarse a la nueva situación?.....	67
Figura 6. Implantación del teletrabajo.....	68
Figura 7. ¿Te ha facilitado tu empresa los medios técnicos necesarios para teletrabajar?.....	68
Figura 8. Ciberseguridad. ¿Cuál de estas medidas ha tomado tu empresa a la hora de teletrabajar?.....	69
Figura 9. ¿Qué le ha supuesto teletrabajar en relación a su bienestar?..	70
Figura 10. ¿Cuál es su situación en relación con su trabajo?.....	71
Figura 11. Principales dificultades encontradas a la hora de teletrabajar	71
Figura 12. ¿Ha recibido algún tipo de formación para teletrabajar?.....	72
Figura 13. ¿Qué ventajas encuentras al teletrabajo?.....	73
Figura 14. ¿Cuántos días a la semana te gustaría teletrabajar desde casa?.....	73
Figura 15. ¿Qué necesitarías para teletrabajar de forma más completa?	75
Figura 16. Impacto del teletrabajo.....	76
Figura 17. De tú trabajo habitual ¿cuánto has podido realizar desde casa?.....	76
Figura 18. ¿Serías partidario de ampliar el teletrabajo cuando termine la situación de confinamiento o pandemia?.....	77
Figura 19. ¿De estos tres aspectos cual consideras más importante que lo trabaje tú empresa?.....	77

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto del trabajo

La aparición de una pandemia mundial por la COVID-19 ha cambiado de forma radical nuestros hábitos de trabajo. El teletrabajo que hasta ahora era una modalidad de trabajo utilizada por un porcentaje mínimo de trabajadores y empresas de nuestro país, ha sufrido un auge que hasta ahora nunca habíamos visto, con motivo del confinamiento que impuso el Gobierno de España en marzo de 2020. Su utilización ha hecho que, en base a la experiencia vivida, las empresas y trabajadores hayan empezado a ver las ventajas y beneficios del mismo.

Resulta innegable que la pandemia que estamos atravesando está teniendo efectos sobre el modo de prestar nuestro trabajo y el efecto más conocido es el teletrabajo. Antes de la COVID-19 el teletrabajo se iba imponiendo lentamente, pero tras decretar el Gobierno de España obligatorio el confinamiento en casa, el impulso del mismo ha resultado instantáneo y de enorme magnitud, afectando de forma significativa a empresas y Administración Pública.

Por otro lado, la COVID-19 nos ha demostrado que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) complementan el trabajo y no reemplazan a las personas. La nueva realidad mundial hace necesaria que tanto empresas como personas nos adaptemos al teletrabajo y a los beneficios de organización, personales y económicos del mismo.

La Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2020) en su diccionario de la lengua española define el teletrabajo como “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

El tema elegido es por interés personal, me interesa saber la situación y futuro del teletrabajo después de la aparición de la COVID-19 y cuál ha sido la aceptación de esta modalidad de trabajo entre las personas trabajadoras. En breve me incorporaré al mercado laboral y puede afectar a mi futuro trabajo, por lo que me interesa conocer las condiciones, características, ventajas e inconvenientes del teletrabajo.

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) realiza una aproximación a nivel europeo, nacional y autonómico de la situación actual del teletrabajo con motivo de la pandemia, tanto a nivel legislativo y laboral, como de uso. Para ello, comenzaremos por detallar las nuevas leyes decretadas respecto al teletrabajo con motivo de la COVID-19, para continuar por comparar cuál era su aceptación y uso antes y después de la COVID-19. También clarificaremos el concepto de teletrabajo y sus diferencias respecto al trabajo a distancia, además de ver qué ha supuesto la pandemia para esta modalidad de trabajo, que hasta ahora era una opción mayoritariamente desconocida para el

mundo trabajador. Para finalizar el trabajo realizaremos una encuesta en línea de elaboración propia, con el fin de obtener la información necesaria para conocer la valoración y el grado de satisfacción de los trabajadores con el uso del teletrabajo, y mostraremos sus resultados y principales implicaciones para los trabajadores y empleadores.

1.2 Objetivos

Objetivo Principal

El objetivo principal de este TFG es analizar cuál ha sido la evolución del teletrabajo en Europa, España y la Comunidad Valenciana a raíz de la aparición de la COVID-19.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos de este trabajo son los siguientes:

1. Determinar la regulación a nivel legislativo del teletrabajo a nivel europeo, nacional y autonómico, haciendo especial mención a las nuevas leyes aprobadas con motivo de la COVID-19.
2. Definir el término teletrabajo y sus modalidades.
3. Detallar las diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia.
4. Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo para empleados y empresas.
5. Comparar la situación del teletrabajo antes y después de la aparición de la COVID-19.
6. Diseñar un cuestionario de elaboración propia para conocer cuál ha sido la experiencia que han tenido o tienen los trabajadores con el teletrabajo en las empresas e instituciones públicas.
7. Analizar los resultados obtenidos del cuestionario.

1.3 Metodología

Para la realización de este TFG 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.

La metodología que vamos a emplear en el trabajo es tanto cualitativa como cuantitativa, dependerá de la manera en que recopilemos los datos y del tipo de datos con los que tratemos.

Si nos atenemos a la metodología cualitativa, el instrumento de partida va a ser el análisis documental. La metodología cualitativa es *“aquella que produce datos*

descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” (Taylor y Bodgan, 1986:20).

Para ello, hemos consultado legislación, artículos periodísticos de expertos y trabajos publicados con el fin de que nos ayuden a realizar un completo análisis de la situación. La información debe provenir de fuentes fiables e identificadas, estar actualizada, y aportar valor a nuestro trabajo.

Entre las bases de datos donde hemos buscado información destacamos Riunet, Google Académico y Refseek. Como palabras clave más usadas para la búsqueda tenemos de forma simple y de forma combinada, teletrabajo, ciberseguridad, trabajo a distancia, legislación y COVID-19.

El encontrar trabajos cuyo contenido fuera similar o reflejara algunos de los aspectos que buscábamos para nuestro TFG no ha sido tarea fácil, y dentro de ellos hemos seleccionado aquellos cuya realización fuera relativamente reciente para que nos aportaran datos para la realización de la comparativa antes y después de la COVID-19, y que diferenciaran teletrabajo y trabajo a distancia.

En la metodología cuantitativa, el método utilizado ha sido la encuesta. La metodología cuantitativa, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

Pero ¿qué es una encuesta? En su libro Metodología de la Investigación Social Cuantitativa, para Pedro López-Roldán y Sandra Fachelli (2016:14) *“la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos, cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida”*. Además, indican que la recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición), y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto.

Otras definiciones de encuesta son las de Stanton, Etzel y Walker (2013), para los que una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente. Para Sandhusen (2002), las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sean personales, telefónicas o por correo; ahora habría que añadir los entornos virtuales/on line.

En el capítulo 4 de este TFG explicaremos detalladamente todo lo relacionado con las características de nuestra encuesta. Para la realización de la misma hemos optado por realizar una investigación exploratoria, que es una *“investigación de reducidas dimensiones que se utiliza fundamentalmente cuando no hay información previa*

sobre el hecho a investigar, permitiendo describir o formular una cuestión de manera más concreta”(Alvira, 1984:60). Como la pandemia acaba de suceder y el auge del teletrabajo también es muy reciente, los trabajadores y empresas no estaban preparados al carecer de la preparación y formación adecuada, lo que justifica la realización de un estudio exploratorio. En la misma línea hemos realizado un estudio descriptivo, con el fin de poder evaluar diversos aspectos del teletrabajo. El 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. Hemos planteado diversas cuestiones a los encuestados de forma que posteriormente podamos medir las respuestas. Respecto a la elección de la realización de la encuesta en línea, el motivo ha sido principalmente porque era la técnica con una mayor rapidez en su respuesta y con la que podíamos llegar a más gente.

Finalmente, respecto de los datos de la investigación cuantitativa, estos son primarios, al obtenerlos directamente nosotros a través de la encuesta que hemos diseñado para la consecución de los objetivos.

1.4 Asignaturas del título relacionadas con el TFG

Las asignaturas del Grado en Gestión y Administración Pública que se imparte en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas de la Universitat Politècnica de València que han servido de referencia para la elaboración del TFG son las que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Asignaturas relacionadas con el contenido del TFG

Código	Asignatura	Curso	Carácter
10619	Derecho Constitucional español	Primero	Obligatorio
10592	Fundamentos del Derecho y Principios Constitucionales	Primero	Formación Básica
10600	Técnicas de investigación social	Primero	Formación Básica
10602	Estructuras Administrativas	Segundo	Obligatorio
10609	Información y documentación administrativa	Segundo	Obligatorio
10617	Regímenes de empleo público	Segundo	Obligatorio
10616	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tercero	Obligatorio
10605	Gestión de la información	Tercero	Obligatorio
10618	Gestión de Recursos Humanos	Tercero	Obligatorio
13981	Informes y dictámenes administrativos	Tercero	Optativa transversal

Fuente: Facultad de Administración y Dirección de Empresas.UPV (2021)

De la parte legislativa, entre las asignaturas que tienen relación con el TFG, nombraremos Derecho Constitucional español, Fundamentos del Derecho y Principios Constitucionales, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para lo relacionado con el teletrabajo podemos mencionar asignaturas como Regímenes de Empleo Público, Estructuras Administrativas y Gestión de Recursos Humanos. Y con lo relativo a la encuesta podemos listar las asignaturas de Informes y dictámenes administrativos, Gestión de la Información, Técnicas de Investigación Social, Información y Documentación Administrativa.

1.5 Estructura documental

El trabajo se compone de cinco capítulos, cada uno de estos con sus correspondientes apartados. A continuación, relacionamos el contenido de cada uno de ellos:

- **Capítulo 1. Introducción.** Definimos el objeto del trabajo y el objetivo general y específicos del mismo. Además, se describe la metodología utilizada, se listan las asignaturas cursadas y utilizadas en el para el desarrollo del TFG y la estructura documental de esta memoria.
- **Capítulo 2. Marco legal.** Aquí detallamos la normativa que regula el teletrabajo a nivel europeo, nacional y autonómico.
- **Capítulo 3. Teletrabajo y su evolución por la COVID-19.** Comenzamos definiendo qué es el teletrabajo y la diferencia de éste con el trabajo a distancia. Detallamos y listamos las ventajas y desventajas del teletrabajo para empresas y trabajadores. A continuación, hacemos una comparativa de la situación del teletrabajo antes y ahora con la COVID-19 a nivel europeo, nacional y autonómico. También entramos en el tema de la ciberseguridad en el teletrabajo y, por último, detallamos las profesiones más demandadas antes y ahora con la pandemia.
- **Capítulo 4. Informe de la encuesta.** Desarrollamos todo lo relacionado con la encuesta, empezando por su presentación, siguiendo por su diseño y terminando por el análisis de sus respuestas. En relación con el cuestionario, este es de elaboración propia y está compuesto por diecinueve preguntas.
- **Capítulo 5. Conclusiones.** Aquí aportaremos la información derivada de nuestra investigación y a qué conclusiones hemos llegado con los resultados obtenidos.
- **Bibliografía.** Donde recogemos la información de las fuentes utilizadas y citadas en el texto.
- **Anexo.** Aquí se encuentra la encuesta de diseño propio que hemos realizado.

CAPITULO II. MARCO LEGAL

En este capítulo del TFG nos vamos a centrar en lo concerniente al marco legal en el que se ha apoyado todo lo relacionado con el teletrabajo en su situación actual. Enumeraremos las leyes y normativas habidas y vigentes en la actualidad a nivel europeo, nacional y autonómico, y posteriormente nos centraremos en aquellos Reales Decretos o normativas que han sido aprobadas o están en trámite a raíz de la COVID-19.

A nivel europeo, la legislación del trabajo a distancia o teletrabajo en los países europeos se caracteriza por la diversidad a nivel de enfoques con los que cada uno de los países regula esta modalidad. En líneas generales, a nivel europeo predomina la negociación colectiva y el carácter voluntario del mismo, que son los dos pilares en los que se apoya el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002 y que se complementa con el programa Europa Digital propuesto por la Comisión Europea en junio de 2020 y que tiene como objetivo fomentar el aprovechamiento de las oportunidades que surgen con la transformación digital.

A nivel nacional, la regulación normativa del teletrabajo en España se encuentra dispersa y resulta escasa. Desde la Unión Europea se ofrece el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para marcar los aspectos fundamentales a respetar y que España ha asumido. Además, el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre trabajo a distancia, resulta insuficiente para esta modalidad de organización del trabajo.

Todo ello nos hace ver que es necesario afrontar una regulación exclusiva para la ordenación del teletrabajo, tanto en el ámbito europeo, que actualmente no existe; mediante una directiva comunitaria; como en el ámbito estatal y autonómico mediante una norma legal que disponga el régimen jurídico aplicable con carácter general en materia de teletrabajo. De esta forma aumentaría la seguridad jurídica y la protección de los derechos de los trabajadores.

2.1 Nivel europeo

En este epígrafe reseñaremos cómo a lo largo de los años ha ido evolucionando la posición de la Unión Europea (UE) y de sus países miembros en relación con el teletrabajo, enumerando los acuerdos, tratados, directivas o normas que se han ido publicado, así como los cambios y ayudas implementadas o propuestas por la UE a sus países miembros con la aparición de la COVID-19, con el fin de proteger el trabajo de las personas.

En julio de 1997 y en el contexto de la Estrategia Europea para el empleo, el Consejo Europeo invitó a las principales organizaciones interprofesionales representativas a escala de la UE, la Confederación Europea de Sindicatos (CES); la antigua Unión de

Industrias de la Comunidad Europea (en la actualidad BUSINESS EUROPE); la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME); el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP), a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y de conseguir el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información de la UE, lanzaron un proyecto piloto. Dicho proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales; y el teletrabajo puntual en otro edificio de la Comisión.

Pero con el tiempo la generalización del uso del trabajo a distancia como modalidad de empleo, junto con la constante evolución de las TIC hizo patente la necesidad de una regulación a nivel europeo. Es por ello que en marzo del 2000 surge el Tratado de Lisboa a iniciativa de la Comisión Europea, también conocido como Estrategia de Lisboa, Agenda de Lisboa o Proceso de Lisboa.

Tratado de Lisboa

Aprobado por el Consejo Europeo en Lisboa en marzo del año 2000. En esa cumbre los Jefes de Gobierno de la UE establecieron como objetivo convertir la economía de la UE en la más competitiva del mundo en 2010, basándose en el conocimiento y el empleo.

Dentro de ese desarrollo de la UE es donde nace la Estrategia Europea de Empleo, a través de la cual el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos con vistas a modernizar la organización del trabajo. Fue en septiembre de 2001 cuando el Centro Europeo de Empresa Pública (CEEP) junto con los diferentes interlocutores sociales iniciaron sus negociaciones para dar forma a un acuerdo que posteriormente debería ser firmado y ratificado por los estados miembros de la Unión.

Fruto de estas negociaciones, en mayo de 2002 se llegó a un principio de acuerdo sobre el texto del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), firmado en julio de 2002 en Bruselas. Al ser un Acuerdo no necesitó ningún tipo de tramitación legislativa por parte de los organismos comunitarios. Aunque el Acuerdo es de voluntaria aplicación, el objetivo del mismo era servir como marco para que cada país implementara su propia legislación respecto al teletrabajo o trabajo a distancia.

La importancia de este Acuerdo es que es la base de los posteriores acuerdos y normativas establecidos por cada país europeo en relación con el teletrabajo. A continuación, y de forma breve, resaltaremos los ámbitos clave del Acuerdo.

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Define el 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 laboral, en la que el trabajo que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.

Carácter voluntario del teletrabajo: es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde. En ambos casos el empresario debe facilitar al teletrabajador la información pertinente.

Condiciones de empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su trabajo en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

Protección de datos: corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

Vida privada: el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia este deberá ser introducido con arreglo a la Directiva 90/270/CEE del Consejo de Europa, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Equipos para la actividad: el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, con arreglo a la legislación nacional y convenios colectivos.

La salud y la seguridad: el empresario es responsable de la salud y seguridad del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE del Consejo de Europa, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Para poder acceder al domicilio del teletrabajador será necesaria una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador.

Organización del trabajo: corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. Sus cargas de trabajo y los criterios de resultados serán equivalentes a los de los trabajadores similares que trabajan en los locales de la empresa.

Formación: los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a la carrera profesional que los trabajadores similares que trabajan en los locales de la empresa, estando sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás empleados.

Derechos colectivos: los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores similares que trabajan en los locales de la empresa.

Aplicación y seguimiento: Este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se aplicará en los tres años siguientes a partir de la fecha en que se firme.

Entrando en cómo está regulado el teletrabajo en otros países europeos, la referencia común como ya hemos dicho es el AMET que elaboraron los agentes sociales europeos y que se firmó en julio de 2002.

En el Libro Blanco del Trabajo a Distancia (2020), podemos ver la gran diversidad existente en cuanto a la regulación del teletrabajo en los diferentes países de la UE. Por ejemplo, Francia y Portugal lo regulan de manera específica en la legislación laboral, mientras que Italia, Reino Unido y Países Bajos optan por regulaciones más amplias de trabajo flexible que incluyen el teletrabajo, pero no son tan específicas ni exclusivas de esta modalidad. Alemania o Suecia, desarrollan las condiciones del trabajo a distancia a través de acuerdos sectoriales, de empresa y normas de menor rango. La mayoría de países apenas han introducido o aprobado nuevas leyes con motivo de la pandemia.

- **Países Bajos:** Holanda era el país de la UE con más teletrabajadores a finales de 2019 gracias a una ley pionera que desde 2016 concede al trabajador el derecho a solicitar una modalidad de trabajo flexible (de horario, de teletrabajo) que el empresario está obligado a valorar y aceptar o rechazar de manera argumentada en el plazo de un mes. Entre las condiciones que fija el país está que el empleado lleve en su puesto un mínimo de seis meses para realizar la petición y que solo se puede solicitar una vez al año. La gran diferencia con las legislaciones operativas de otros países es que las partes pueden acordar un sistema de trabajo por objetivos sin fichajes ni horarios.
- **Bélgica:** tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, el Gobierno belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los empleados por los gastos que les genera trabajar desde su domicilio. Las normas que rigen el teletrabajo estructural están establecidas en un Convenio Colectivo de Trabajo de 2005. El contrato de trabajo debe prever las modalidades del teletrabajo, el material proporcionado, la compensación por el uso de un espacio privado, un ordenador personal y un teléfono móvil para necesidades profesionales; además, el contrato debe acreditar el carácter estructural del teletrabajo.
- **Suecia:** teniendo una tasa de teletrabajo elevada (por encima del 30%), llama la atención la práctica ausencia de leyes estatales referidas al trabajo en

remoto. Se basa en acuerdos de la negociación colectiva entre patronales y sindicatos, bajo la idea de que las condiciones de trabajo deben adaptarse a las personas.

- **Portugal:** aunque posee una de las regulaciones más completas sobre teletrabajo, el gobierno ha anunciado para 2021 una reforma legislativa sobre las condiciones del teletrabajo, tanto en la empresa privada como en la Administración Pública. Su Estatuto de los Trabajadores ya regula en varios artículos las condiciones del teletrabajo, siendo este voluntario para el teletrabajador y el empleador. Establece dos colectivos con derecho al teletrabajo: las víctimas de violencia de género y los trabajadores con hijos de hasta tres años. Los costes de las herramientas de trabajo relativas a las tecnologías y la comunicación utilizadas por el empleado irán a cargo del empleador, que debe garantizar instalación y mantenimiento.
- **Alemania:** es de los países que no ha regulado el teletrabajo de manera específica en su legislación laboral, pero se desarrolla a través de los convenios colectivos sectoriales y de empresa. Sin embargo, y a raíz de la COVID-19, el ministro de Trabajo presentó el pasado diciembre una iniciativa destinada a convertirse en propuesta de ley para regular el derecho al teletrabajo de forma permanente.
- **Reino Unido:** sobre las condiciones específicas del teletrabajo, Reino Unido se regula por la *Employment Rights Act*. En ella se recoge el derecho y procedimiento para solicitar acuerdos de trabajo flexible, entre ellos el trabajo desde casa. Las empresas o empleadores solo pueden rechazar esta solicitud por los motivos que marca la ley.
- **Italia:** fue uno de los países que en 2016 legisló de manera más amplia un concepto diferente, lo que ellos llaman el “trabajo flexible”, la ley no solo regula la capacidad de trabajar a distancia o teletrabajar, sino una organización del trabajo más flexible. Durante la emergencia de la COVID-19 se ha ampliado el derecho al trabajo flexible, incluyendo el teletrabajo a grupos de población como los padres con hijos a cargo y personas con discapacidad o sus cuidadores. La legislación establece el trabajo flexible como voluntario y garantiza la igualdad de trato tanto económico como reglamentario respecto a los trabajadores que realizan el servicio de manera ordinaria.
- **Francia:** introdujo algunas condiciones de teletrabajo en su *Code du Travail* en 2012, una de las legislaciones más detalladas sobre las condiciones de los trabajadores, que ya establecía el carácter voluntario salvo excepciones como la fuerza mayor o una pandemia. Es obligatorio establecer previamente las condiciones de teletrabajo a través de convenios colectivos, individuales o de empresa, debiendo incluir cuestiones como las franjas horarias en las que el empleador puede contactar con el empleado en el teletrabajo. El *Code du*

Travail también establece que la negativa a aceptar un puesto de teletrabajador no es motivo de rescisión del contrato de trabajo.

Por último, y respecto de las medidas adoptadas por la UE con motivo de la aparición de la COVID-19, estas han sido sobre todo económicas, teniendo como misión principal la protección de los trabajadores y el empleo. Entre ellas tenemos la propuesta de Reglamento sobre un nuevo instrumento de apoyo temporal para mitigar los riesgos del desempleo en una emergencia (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency – SURE*, 04/2020), diseñada para ayudar a proteger los empleos y a las personas trabajadoras afectadas por la pandemia de coronavirus a través de la concesión de préstamos en condiciones favorables por parte de la UE a los diecisiete Estados miembros y dotada con un máximo de 100.000 millones de euros (Web oficial UE, 2020).

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en publicación de junio de 2020, informa sobre el Acuerdo Marco sobre digitalización (2020), que es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos, para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral.

A nivel legislativo, la Comisión Europea no tiene previsto en un futuro próximo impulsar nuevas normas para dar cobertura al teletrabajo, y serán las Directivas europeas sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (COM/2017/0253) y sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles (COM/2017/0797) de junio de 2019, las que deben dar cobertura al trabajo a distancia, como manifestó en respuesta escrita el Comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales, a una pregunta de un eurodiputado español a raíz de la situación excepcional creada por el coronavirus. Por lo tanto, cada país será el encargado de adaptar o actualizar su regulación al teletrabajo en base a los acuerdos y directivas europeas existentes (Libro Blanco del Trabajo a Distancia, 2020).

En la tabla 2 se puede ver un resumen de los acuerdos y directivas a nivel europeo.

Tabla 2. Legislación a nivel europeo

NIVEL EUROPEO	
Normativa	Año
Tratado de Lisboa	2000
Estrategia Europea de Empleo	2001
Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	2002
Directiva Europea sobre tiempo de trabajo (2003/88/EC)	2003
Directiva sobre equilibrio entre vida laboral y vida privada (COM/2017/0253)	2019
Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles (COM/2017/0797)	2019
Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización	2020

Fuente: elaboración propia

2.2. Nivel nacional

Cuando nos referimos a nivel nacional, hacemos mención a la normativa en España. Si realizamos un breve recorrido por la normativa española, vemos que las dos primeras leyes que mencionan el trabajo a distancia fueron la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el 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.

Hasta el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo del 2002, España carecía de una regulación específica del mismo. El BOE núm. 47 de 27 de febrero de 2003 publica la Resolución de 31 de enero de 2003 de la Dirección General de Trabajo que dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003) que, en su capítulo VII, hace mención a “El Teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”.

La Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral es la norma que regula por primera vez en nuestro país el trabajo que se realiza de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, al incluir en el ET el artículo 13 sobre trabajo a distancia. A raíz de esta Ley, el art. 13 del texto refundido de la Ley del ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 definió el trabajo a distancia como aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera regular en el domicilio del trabajador o lugar libremente elegido por él. Posteriormente, en el Real Decreto (RD) Ley 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia, se establecieron los términos en que las personas trabajadoras podrán prestar el trabajo a distancia.

En virtud del art. 13 del ET, el trabajo a distancia tendrá las siguientes características:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, y deberá constar el lugar en que se realice la prestación laboral.
3. 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.
4. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

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

El art. 13 del ET resulta insuficiente para aplicarlo a las particularidades del teletrabajo, puesto que se regula solo una modalidad del teletrabajo, como es el trabajo a distancia. La diferencia estriba en que, en el trabajo a distancia, no se exige la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa.

Con motivo de la pandemia ocasionada por la COVID-19, se publica el RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que en su art. 5 establece el carácter preferente del trabajo a distancia.

Acerca de la actual redacción del art. 13 del ET, ya hemos dicho que resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, por lo que nos encontramos en un marco legal que se caracteriza por la casi total ausencia de regulación específica y, por tanto, es necesaria una norma que ayude tanto a la parte empresarial como a la trabajadora a trasladar los derechos y obligaciones laborales a este ámbito, respetando los mandatos básicos del art. 35 de la Constitución, (*“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*), el ET y las normas internacionales, comunitarias y nacionales.

Es con el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuando se regula específicamente esta nueva realidad. El RD se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales.

Para tener una mejor visión y por su importancia, citaremos según Periscopio Legal y Fiscal (2021), las diez cuestiones más relevantes de esta norma, que deroga el

artículo 13 del ET que regulaba hasta ahora el trabajo a distancia y teletrabajo de forma muy escueta.

1. Regula el trabajo a distancia regular, que surge cuando en un período de 3 meses, un mínimo de un 30% de la jornada se presta bajo esta modalidad.
2. Lo admite respecto a trabajadores menores y a contratos formativos, siempre que al menos el 50% de su jornada sea presencial.
3. Se establece su voluntariedad para ambas partes.
4. Se exige su formalización en un acuerdo individual, con un detallado contenido mínimo:
 - a. Inventario de medios, equipos, herramientas, etc
 - b. Gastos: enumeración y forma de cuantificación de su compensación
 - c. Horario de trabajo y, dentro del mismo, reglas de disponibilidad
 - d. Distribución entre tiempo presencial y a distancia
 - e. Centro de trabajo al que se adscribe al trabajador
 - f. Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador
 - g. Medios de control empresarial de la actividad
 - h. Duración del acuerdo
5. La negociación colectiva puede rebajar el porcentaje del 30% o el periodo de referencia de 3 meses, identificar los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia, fijar la duración máxima, etc
6. La norma prevé la participación de los representantes de los trabajadores en numerosas cuestiones
7. Se desarrolla a lo largo del articulado el principio de igualdad y no discriminación respecto al trabajo presencial, protegiendo exhaustivamente los derechos del trabajador a distancia en todas las facetas de la relación laboral
8. En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, se circunscribe la evaluación y planificación de la actividad preventiva a la zona de trabajo
9. El RD Ley entrará en vigor en el plazo de 20 días de su publicación. Se prevé que se preserven los convenios y acuerdo colectivos previos sobre la materia durante la vigencia de los mismos o como máximo durante un año desde la publicación del RD Ley, extensible por acuerdo a tres

10. Se excluye de la norma el teletrabajo derivado de la COVID-19, que se somete al derecho ordinario. En relación con el teletrabajo se añade la obligación de las empresas de aportar los medios y se prevé que la negociación colectiva puede establecer reglas de compensación de gastos

Queremos hacer mención también a que con motivo de la COVID-19, el pasado 30 de septiembre de 2020, se publicó en el BOE el RD Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

El contenido normativo de este RD resulta muy escaso, ya que se reduce a la introducción de un nuevo artículo, el 47 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su capítulo V del título III, relativo a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. “Las Administraciones Públicas deben adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este RD Ley disponiendo de un plazo de seis meses, hasta el 1º de abril de 2021”.

A continuación resumiremos el contenido de la regulación establecida en el nuevo artículo 47 bis.

En su apartado primero determina que se considera teletrabajo la modalidad de prestación de servicios a distancia, fuera de las dependencias de la Administración. Además la prestación de servicios debe ser mediante el uso de tecnologías de la información (TIC), estableciendo como requisitos para el establecimiento de esta modalidad de trabajo, el que el contenido competencial del puesto de trabajo permita se desarrolle a distancia y que las necesidades del servicio lo permitan.

El apartado segundo establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo debe ser expresamente autorizada, compatible con la modalidad presencial, voluntaria y reversible.

En el apartado tercero se reconoce al personal que teletrabaje los mismos deberes y derechos individuales y colectivos establecidos por el TREBEP, salvo los inherentes a esta forma de trabajo.

Por último se indica que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

A continuación, en la tabla 3 se recogen todas las normativas y RD aprobados a nivel nacional en relación con el teletrabajo y el trabajo a distancia que se han explicado anteriormente.

Tabla 3. Legislación a nivel nacional

NIVEL NACIONAL	
Normativa	Año
Teletrabajo / Trabajo a distancia	
Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores	1980
Real Decreto Ley 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 Ley 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 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19	2020
Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia	2020
Trabajo a distancia en la Administración Pública	
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
Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos	2007
Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	2015
Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas	2020

Fuente: elaboración propia

2.3. Nivel autonómico

En su ámbito, la legislación del teletrabajo en la Comunidad Valenciana se basa en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública, donde en su disposición adicional décima sobre teletrabajo dispone:

“La administración 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, la Generalitat Valenciana reguló la disposición adicional décima antes mencionada a través del Decreto 82/2016, de 8 de julio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana. El Consell consideraba que, con este decreto que aprobaba, se daba un primer paso para la implantación en el ámbito de la Generalitat Valenciana de esta modalidad de servicios y, por extensión, en el resto de administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2010 de 9 de julio.

Pero con la aparición de la COVID-19, lo que hasta ahora era una modalidad de trabajo poco extendida, el teletrabajo, pasó a ser una de las formas de trabajo más habitual, por lo que era necesaria una nueva regulación que sustituyera o complementara a la actual.

Esto se produce con el Acuerdo de 19 de junio de 2020, del Consell de la Generalitat Valenciana sobre medidas de prevención frente a la COVID-19, en su apartado decimotercero del anexo II, donde se prevé que la Consellería competente en materia de función pública impulse una nueva regulación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, con la finalidad de incorporar nuevas las fórmulas más adecuadas para hacer posible la adopción de modalidades no presenciales de prestación de servicios, como se prevé en la disposición adicional décima de la ley 10/2010, de 9 de julio de ordenación y gestión de función pública valenciana.

A raíz de esto, la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública inició la tramitación del nuevo proyecto de decreto de regulación del teletrabajo, que contemplará otras modalidades no presenciales de prestación de servicios para el personal empleado público de la Administración de la Generalitat. Para la puesta en marcha del mismo se requerirá una resolución de la persona titular de la Conselleria competente en materia de función pública, el reconocimiento de una situación de crisis por parte del Consell y, previamente, la declaración del estado de alarma en algún territorio de la Comunitat Valenciana. Además, deberá concretar su periodo de duración y las directrices para la organización del personal, atendiendo a las necesidades organizativas y de protección de la salud previstas por el Gobierno de la Nación o la Generalitat Valenciana, con el fin de dar una adecuada prestación del servicio público a los ciudadanos.

En tanto se aprueba la normativa correspondiente, y a través de la resolución de 30 de octubre de 2020 de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública de la GVA, [2020/9137], Diario Oficial de la GVA, de 02-11-2020, se adecúan las medidas excepcionales a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Generalitat Valenciana con motivo de la COVID-19.

La aprobación de este nuevo proyecto se retrasó, al encontrar los servicios jurídicos de la Generalitat Valenciana su regulación más restrictiva que la anterior (decreto 2016).

En concreto, según el informe de la Abogacía, el nuevo decreto establece un plazo inferior de preaviso, restringe las posibilidades de teletrabajo, aumentando los puestos y funciones no susceptibles de ser desempeñadas mediante teletrabajo y permite la suspensión temporal de la autorización. Además, el departamento jurídico dependiente de Presidencia solicita establecer una modalidad de autorización individual que se vincule a funciones concretas del funcionariado y a las necesidades del servicio, frente a los que marca la Conselleria de Justicia que marca planes conjuntos para poder acogerse a esta modalidad, ya que con el redactado actual tan solo se permitirá teletrabajar a los funcionarios o empleados públicos que estén incluidos en el programa de teletrabajo elaborado por la subsecretaría.

Finalmente, con fecha 12 de abril de 2021, el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV), publicó el Decreto 49/2021, de 1 de abril, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración, que será de aplicación al personal empleado público de la Administración, que será de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración de la Generalitat Valenciana cuya gestión corresponde a la Dirección General de Función Pública.

El decreto consta de 25 artículos y regula la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el personal empleado público puede desarrollar su actividad laboral, si las necesidades del servicio lo permiten, fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Entre las principales líneas del Decreto, destacan que el trabajo no presencial será siempre voluntario y figurará en un programa específico de un año de duración. Algunos de los puestos que se podrán acoger a la modalidad de teletrabajo son los relacionados con el estudio y análisis de proyectos; elaboración de informes y asesoramiento técnico; redacción de proyectos; redacción, corrección y tratamientos de documentos, etc.

Sin embargo, el decreto excluye a varios colectivos de trabajadores de poder realizar el teletrabajo, ya que no son susceptibles de ser desempeñadas desde cas los puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Entendiendo por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. Algunos de los trabajadores que no pueden hacer teletrabajo son: los de la oficina de registro en los que se preste atención e información presencial a la ciudadanía; los de personal no docente en centros docentes y de formación e inserción profesional; los

de personal de emergencias; los destinados en residencias y centros de atención a personas mayores dependientes.

En la tabla 4 se recogen todas las normativas y Reales Decretos aprobados o pendientes de aprobación a nivel autonómico en relación con el teletrabajo.

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 Decreto de Regulación del Teletrabajo para trabajar en remoto	2020
Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat	2021

Fuente: elaboración propia

Muchas otras Comunidades Autónomas, con motivo de la actual pandemia, han aprobado en el último año decretos, instrucciones u órdenes para la prestación del servicio mediante la fórmula no presencial a través del teletrabajo. De las diecisiete Comunidades Autónomas, once han abordado el tratamiento del teletrabajo, pero lo han hecho solo para el ámbito de los empleados públicos de las Administración Pública de cada Comunidad Autónoma.

En la tabla 5 reflejamos las distintas normas jurídicas reguladoras del teletrabajo en las distintas administraciones públicas de las Comunidades Autónomas, aunque sin describirlas en profundidad por no ser objetivo de este TFG.

Tabla 5. Legislación en otras Comunidades Autónomas

CC.AA.	Normativa
Madrid	Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid
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 de teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava
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 Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León
Extremadura	Decreto 127/2012, de 6 de julio, 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 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
Castilla- La Mancha	Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
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 Instrucción 12/2020, de 23 de noviembre, por la que se adaptan los trámites procedimentales del Decreto 36/2013, de 28 de junio y se aprueba el modelo normalizado de solicitud para que el personal estatutario pueda disfrutar del teletrabajo
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 Resolución 1841/2020, de 30 de octubre, de la Dirección general de Función Pública, por la que se establecen medidas a adoptar en materia de gestión de recursos humanos en los centros dependientes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja
Galicia	Orden de 20 de diciembre de 2013 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) Orden del 14 de diciembre de 2020, por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia
Murcia	Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia Resolución 2780, de 11 de junio de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 11 de junio de 2020, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Fuente: elaboración propia

CAPITULO 3. TELETRABAJO, SU EVOLUCION POR LA COVID-19

3.1 Teletrabajo y trabajo a distancia

El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, el cual con motivo de las crisis del petróleo de los 70, buscaba una solución para reducir el consumo de combustible en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su propuesta era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. Pero a mediados de los 70, la tecnología necesaria para adoptar esta solución aún no existía y, por otro lado, internet acababa de nacer. Los ordenadores personales empezaron a extenderse en los años 80 (Lenovo y Corbi, 2014).

Algunas compañías estadounidenses, como IBM, American Express o General Electric, se lanzaron a experimentar con el trabajo remoto en los años ochenta. Una década más tarde, con la expansión de internet y los ordenadores personales, el teletrabajo empezó a considerarse como una alternativa viable al trabajo presencial. Los gobiernos comenzaron a implementarlo en sus propias administraciones y a promoverlo como parte de los planes para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral. En España, un hito importante fue el Plan Concilia en 2005, que tenía por objetivo establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo.

Para mucha gente trabajo a distancia y teletrabajo son la misma cosa, pero en realidad son conceptos distintos, aunque estrechamente interrelacionados, por lo que primeramente definiremos qué se entiende por cada uno de ellos.

El informe del Libro Blanco del Trabajo a Distancia del Observatorio del Trabajo a Distancia (2020) define el trabajo a distancia como el desempeño de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa en unas condiciones determinadas, y el teletrabajo cuando, además de lo indicado, este se realiza mediante el uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones.

Ambas modalidades de prestación de servicios han sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno de nuestro país, en el art. 13 del ET y con el RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, como en el ámbito comunitario e internacional, tal y como se ha explicado en el Capítulo 1 de este TFG.

Entrando más en detalle, el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, define el trabajo a distancia como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral, en la que ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta durante toda su jornada o parte de ella y con carácter regular.

Se entiende como trabajo regular aquel que en un período de tres meses representa un mínimo del 30% de la jornada.

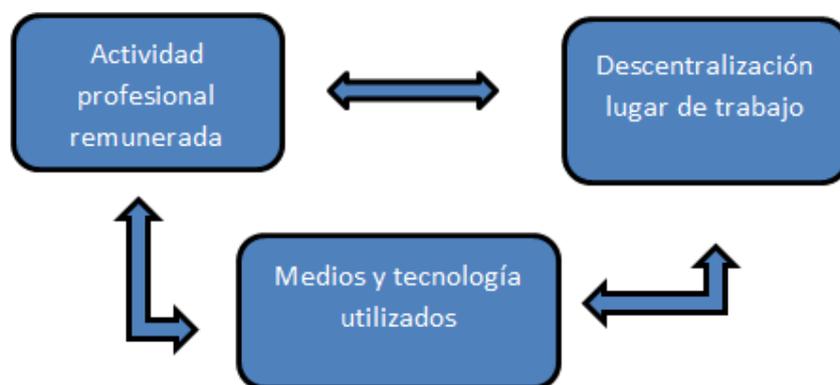
Por otro lado, el mismo Decreto Ley define el teletrabajo como el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación, y para la Real Academia Española (RAE, 2020), lo podemos considerar como el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

Por tanto, es la utilización de las nuevas tecnologías lo que diferencia uno de otro y ha originado una nueva concepción del trabajo a distancia. El teletrabajo constituye (STSJ Madrid nº469/1999 de 30 de septiembre) *“una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse, y que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, debiendo asimilar a la presencia física la presencia virtual”*.

En resumen, podemos decir que el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, por la que se utiliza como herramienta básica de trabajo las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios, ni en la empresa que demanda esos bienes o servicios. Vistas las definiciones anteriores, existe un acuerdo generalizado sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitarlo (ver Figura 1):

1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada
2. La descentralización del lugar del trabajo
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo

Figura 1. Elementos básicos del teletrabajo



Fuente: elaboración propia

En la tabla 6 se detallan algunas de las diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia, atendiendo a varios criterios (Workmeter, 2020):

Tabla 6. Diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo

	Teletrabajo	Trabajo a distancia
Lugar de trabajo	Fuera de la sede de la empresa de forma ocasional	De forma continua en el domicilio del trabajador o lugar libremente elegido por este
Tecnología	Uso exclusivo de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación propuestas por la empresa	Pueden elegir personalmente los medios de comunicación que deseen
Equipos	Deben proporcionarlos las empresas y el trabajador debe ser responsable de sus usos y conservación	Generalmente los proporciona el trabajador
Formación	A cargo de la empresa	No es obligatoria
Control empresa	El trabajador quizá tenga que registrar las tareas que realiza y el tiempo que dedica a cada una de ellas, para que la empresa pueda medir su productividad	El trabajo se medirá y evaluará única y exclusivamente en base a los objetivos cumplidos y sin la vigilancia del empresario que contrata.

Fuente: Workmeter (2020)

Por otro lado, existen diferentes modalidades de teletrabajo en función del lugar desde el que se desempeñe. La característica que comparten todas ellas es el hecho de que la actividad laboral se desempeña fuera del centro de trabajo de la empresa y a distancia (Parada Visual, 2020):

- Desde casa: el trabajo se realiza desde el propio domicilio del trabajador, es la forma más habitual de teletrabajo actualmente y el que más potencial de crecimiento tiene. Implica el uso de las TIC para poder estar conectado al centro de trabajo en la distancia.
- Desde centros de teletrabajo o telecentros: el trabajo se realiza en una oficina habilitada por la empresa distinta a la oficina central. Se trata de una oficina de recursos compartidos, que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo.
- Teletrabajadores móviles o itinerantes: realizan su labor a distancia desde cualquier punto no fijo, pero manteniendo el contacto constante con la empresa gracias al empleo de las TIC.

Tanto el art. 13 ET como el art. 2 del RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, los diferencia, a pesar de que tanto en el teletrabajo como en el trabajo a distancia, la prestación de servicios se realiza fuera de lo que podríamos considerar la oficina.

Además, las personas teletrabajadoras suelen realizar su prestación laboral desde su domicilio o desde un espacio asignado por el mismo empresario, sin que esta decisión sea libre por parte del empleado, de forma ocasional y a través del uso exclusivo o prevalente de *softwares*, *hardwares*, herramientas tecnológicas y de telecomunicación. Es la empresa durante el teletrabajo la que debe facilitar las herramientas o software de teletrabajo para una debida gestión y monitorización de la actividad laboral del trabajador.

En relación con la jornada laboral, el RD Ley 28/2020, de 22 septiembre de Trabajo a Distancia, en su Sección 3ª art.13 determina *“de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecidos”*.

Respecto a la jornada laboral, el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales publicó una guía sobre el Teletrabajo (2020), con motivo de la publicación del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, para todos sus asociados en la que indicaba que en cuanto a la regulación del tiempo de trabajo y concretamente de la posibilidad de tener horario flexible, se parte de que la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios, pero remitiéndose al acuerdo formalizado y a la negociación colectiva.

Esto lo que implica es que realmente no se está reconociendo un derecho directo e incondicionado al teletrabajo, sino en los términos que se haya acordado entre empresa y trabajador, o a través de la negociación colectiva.

Además, en la mencionada guía se incide expresamente en la obligación legal de registro de jornada que regula el art. 34.9 ET, no estableciéndose ninguna especialidad, y manteniendo el contenido mínimo de dicho registro en la obligación de contener el dato sobre el momento de inicio y finalización de la jornada.

¿Pero qué sucede con el horario y el control horario en cuanto al teletrabajo? La guía indica que la ley establece que es necesaria (y obligatoria) la flexibilidad horaria. Sin embargo, estos horarios podrán ser fijados por la empresa exigiendo tiempos de disponibilidad. Es decir, estableciendo franjas horarias operativas que respeten los acuerdos de trabajo que ya se encuentren vigentes.

A continuación, en la tabla 7 se detallan algunas de las ventajas y desventajas que supone el teletrabajo a nivel de trabajador y de empresa (IMF Business School, 2016).

Tabla 7. Ventajas y desventajas del teletrabajo

	Trabajador	Empresa
Ventajas	Ahorro de tiempo y dinero al reducir los desplazamientos diarios	Incremento de la productividad del empleado a través de un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo
	Mayor flexibilidad en la organización del trabajo	Reducción de costes fijos, ya que podría resultar innecesario el arriendo de una oficina
	Facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar	Impulso a una nueva dimensión de la responsabilidad empresarial y mejora en la gestión de la diversidad y multiculturalidad
	Reducción del estrés y mejora de la salud	Disminución del absentismo laboral por enfermedad
	Incremento en la motivación y la autorrealización y, por tanto, de la productividad	Mayor capacidad de multiplicar el talento, pudiendo disponer de equipos distribuidos geográficamente
	Fomenta la diversidad y la integración laboral de colectivos más vulnerables como los discapacitados	Contribución al cumplimiento de la LISMI
Desventajas	Posible aislamiento social/ empresarial. El empleado puede llegar a sentirse solo debido al sedentarismo que provoca la falta de socialización diaria con colegas	Menor control sobre el trabajador y las funciones que desempeña
	En relación con la salud, las principales consecuencias pueden ser: trastornos visuales y oculares, sedentarismo, trastornos musculoesqueléticos, etc	Dificultad para medir la productividad, si no se trabaja por objetivos
	Pérdida de identidad con la empresa	Dificultad para motivar a los empleados
	Reducción del aprendizaje que nos proporciona el contacto con los demás	Costes en equipamientos y líneas de comunicaciones
	Baja autoestima y motivación	Necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa
	Tendencia a la pérdida de tiempo	Pérdida de comunicación y control sobre el empleado

Fuente: IMF Business School (2016)

3.2 El teletrabajo antes y después de la COVID-19

En este punto vamos a analizar cómo era el teletrabajo antes y después de la aparición de la COVID-19 a nivel europeo, nacional y autonómico.

Es un hecho que la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse de manera rápida e inesperada al teletrabajo, una práctica que era relativamente minoritaria en España antes de que surgiera la pandemia.

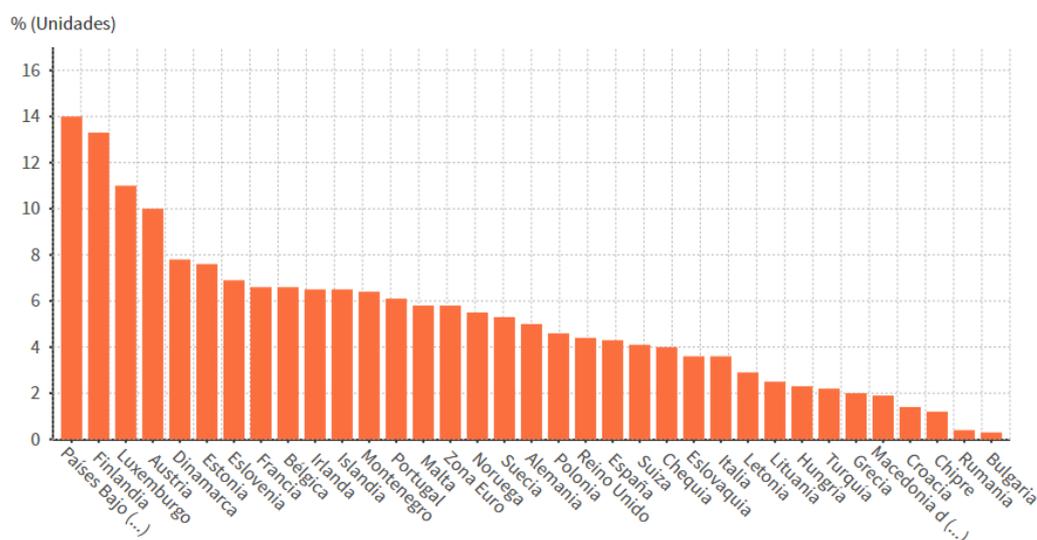
Haciendo un poco de historia, en España, antes de que tuviera lugar el inicio de la crisis sanitaria, económica y social por el coronavirus, el teletrabajo no era uno de los temas más recurrentes para la mayoría de sectores y empresas de nuestro país.

El teletrabajo solía ser un programa que ya estaba implantado en algunas empresas, en el que se pactaban previamente unos días con el trabajador, en los que este podía trabajar desde casa, ya fuera a través de sus propios dispositivos o como sucede en muchas empresas, llevándose el ordenador portátil o teléfono móvil de la empresa a su hogar.

PRE COVID-19

En este punto, veremos cuál era la situación del teletrabajo en Europa, España y Comunidades Autónomas antes de que se decretara la pandemia mundial. Consideraremos como época pre COVID-19 la existente hasta que la Organización Mundial de la Salud (OMS) decreta la pandemia mundial y el Gobierno de España el estado de alarma a principios de marzo 2020.

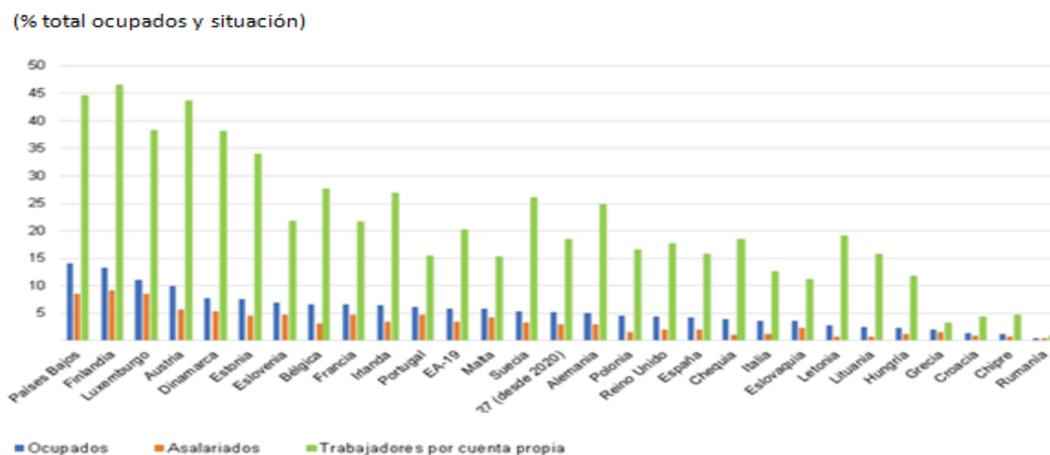
Gráfico 1. Ocupados que teletrabajan de forma habitual en Europa 2018



Fuente: Eurostat (2019)

En el gráfico 1 vemos cuál era la situación en Europa a nivel de teletrabajadores antes de la crisis sanitaria. Eran los Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo los que contaban con porcentajes de ocupados que teletrabajan de forma habitual más altos, del 14%, 13% y 11% respectivamente. Estos porcentajes suponían el triple que en España que apenas alcanzaba el 4% (Eurostat, 2019).

Gráfico 2. Ocupados que trabajan normalmente desde casa por su situación profesional



Fuente: Eurostat (2019)

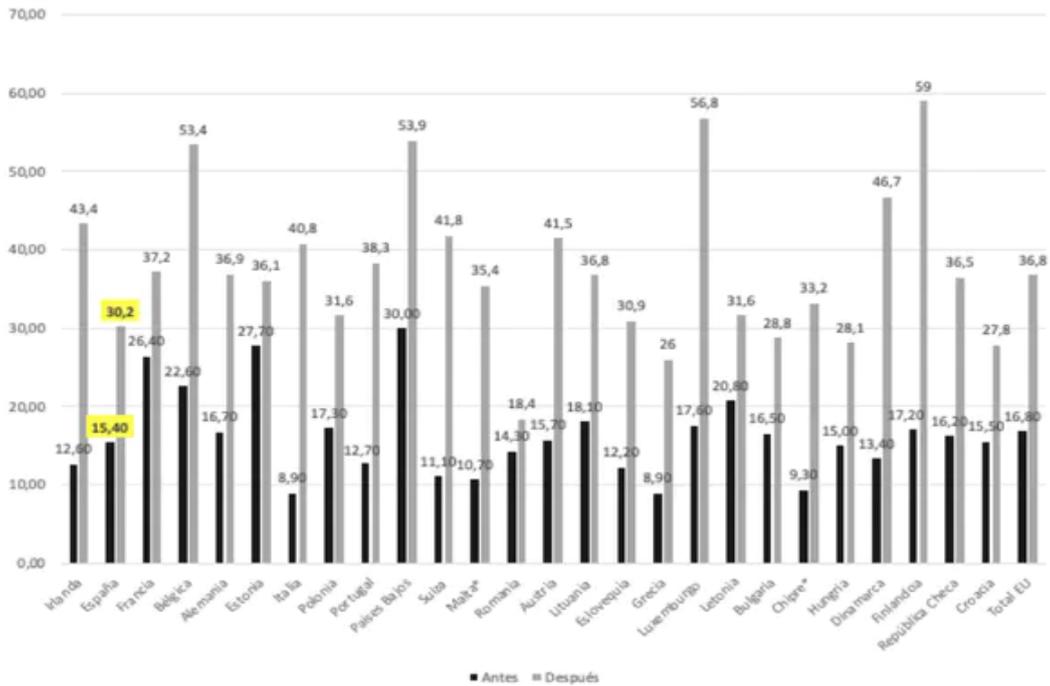
Por otro lado, de la comparativa con el resto de países de la UE, a nivel de ocupados, asalariados y trabajadores por cuenta propia, que podemos ver en el gráfico 2, extraemos la siguiente información. El porcentaje de ocupados que normalmente realizan trabajo desde el domicilio, es más alto en muchos países de la UE que en España (3,2%). A destacar en este aspecto a Países Bajos (14,0%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11,0%). En cuanto a los trabajadores por cuenta propia estos representan sobre el total en España el 15,1%, porcentaje muy inferior al 46,4 % de Finlandia, el 44,5% en Países Bajos y el 43,6% en Austria, todos ellos con porcentajes muy superiores al de España.

En el gráfico 3 (Eurofound 2020) se realiza una comparativa del porcentaje de empleados teletrabajando en la UE antes y durante la pandemia. El confinamiento provocado por la pandemia, unido al estado de alarma y a la implantación del teletrabajo como sistema obligatorio en aquellos puestos de trabajo en los que fuera posible, ha provocado un aumento de esta forma de trabajo tanto en la UE como en España durante la COVID-19.

A nivel de países, el gráfico 3 nos muestra que, antes de la COVID-19, eran los Países Bajos (30,0%) los que tenían un mayor porcentaje de teletrabajadores, seguido de Estonia (27,2%) y Francia (26,4%). En el lado opuesto tenemos a Italia (8,90%), Grecia

(8,90%) y Chipre (9,30%) con el menor porcentaje. En el caso de España el porcentaje antes de la aparición de la pandemia era del 15,40%.

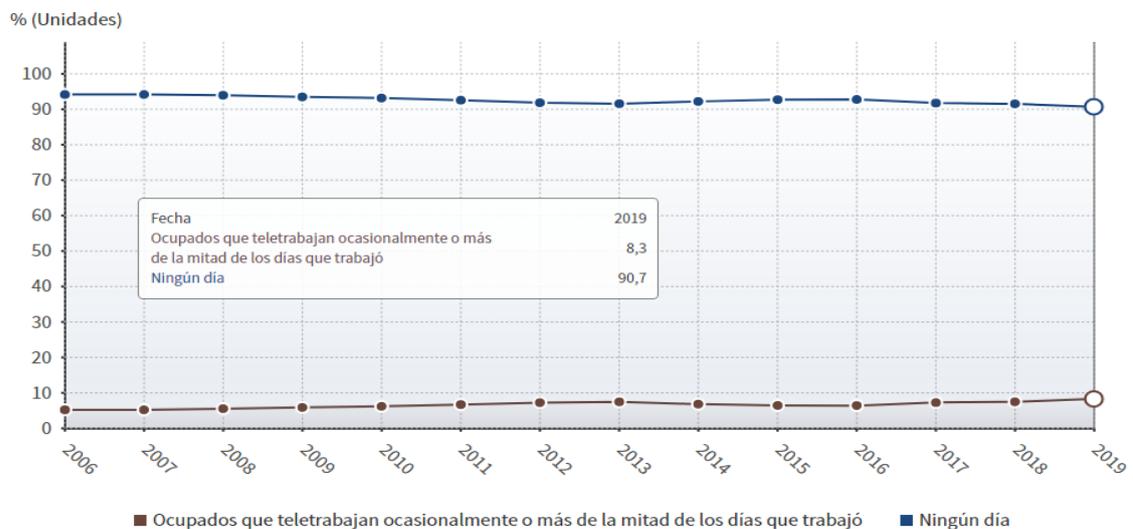
Gráfico 3. Empleados teletrabajando en la UE antes y durante la pandemia (%)



Fuente: Eurofound (2020)

Los gráficos 4, 5 y 6 nos muestran cuál era la situación de España a nivel de teletrabajo en 2019.

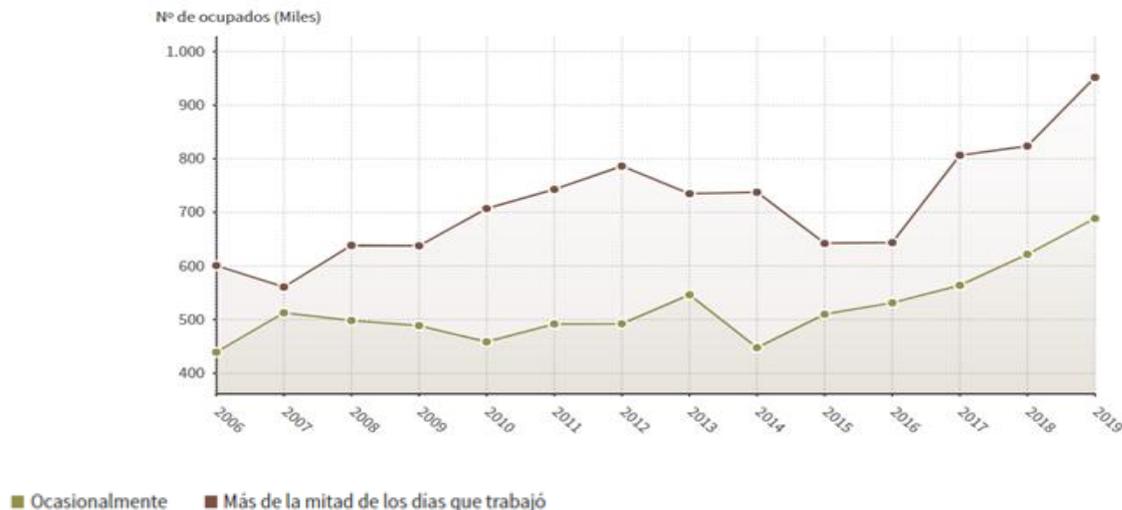
Gráfico 4. Evolución de los ocupados que teletrabajan en España frente a los que no lo hacen (%)



Fuente: INE (2019)

El gráfico 4 nos muestra que, a nivel nacional, sobre el total de ocupados existente en 2019, tan solo alrededor de un 8,3% de los ocupados realizaron teletrabajo, ya fuera de forma ocasional o más de la mitad de los días que trabajaron, según datos aportados por el INE (2019). Otro dato que vemos es que el porcentaje se mantiene estable y con una mínima tendencia a la baja en 2019.

Gráfico 5. Comparativa de los ocupados que teletrabajan de forma ocasional o más de la mitad de los días del año

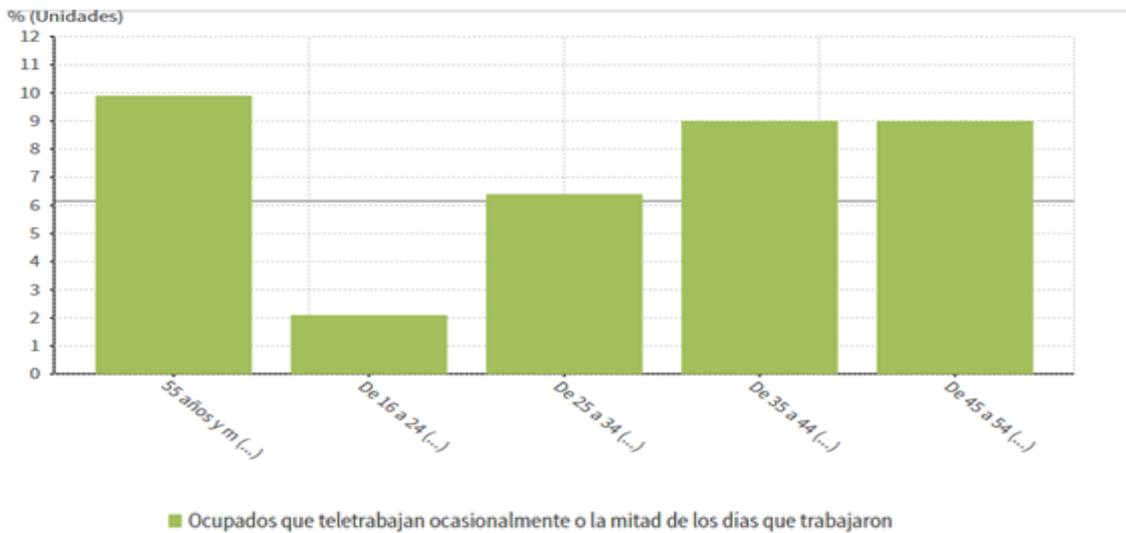


Fuente: INE (2019)

En cambio, en el gráfico 5 vemos la comparativa en números absolutos por años de los ocupados que teletrabajaban a nivel nacional, en función de que lo hicieran de forma ocasional o más de la mitad de los días. Los datos nos muestran que el número de personas que trabajaron más de la mitad de los días del año desde 2006 hasta 2019 siempre ha sido superior a los que lo hicieron de forma ocasional y en ambos casos en continuo crecimiento año tras año. A final de 2019, alrededor de 951.000 personas realizaron teletrabajo más de la mitad de los días que trabajaron y 688.000 lo hicieron de forma ocasional.

Por otro lado, la Encuesta de Población Activa (EPA) 2019 del INE también facilita el perfil del teletrabajador español atendiendo a su edad. Son los trabajadores mayores de 55 años los que más estaban pudiendo trabajar desde sus domicilios (9,9%), seguidos por los de 35 a 44 años y los de 45 a 54 años con porcentajes ambos del 9 %, como vemos en el gráfico 6.

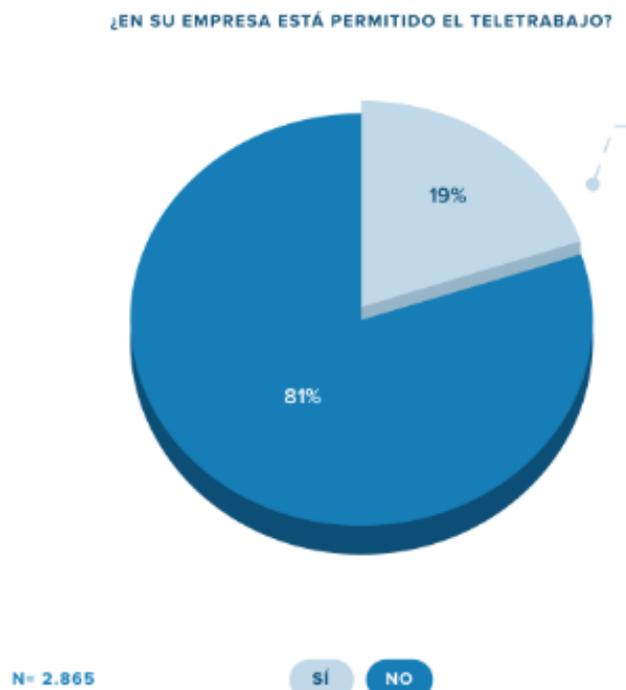
Gráfico 6. Ocupados que teletrabajan en España en función de su grupo de edad

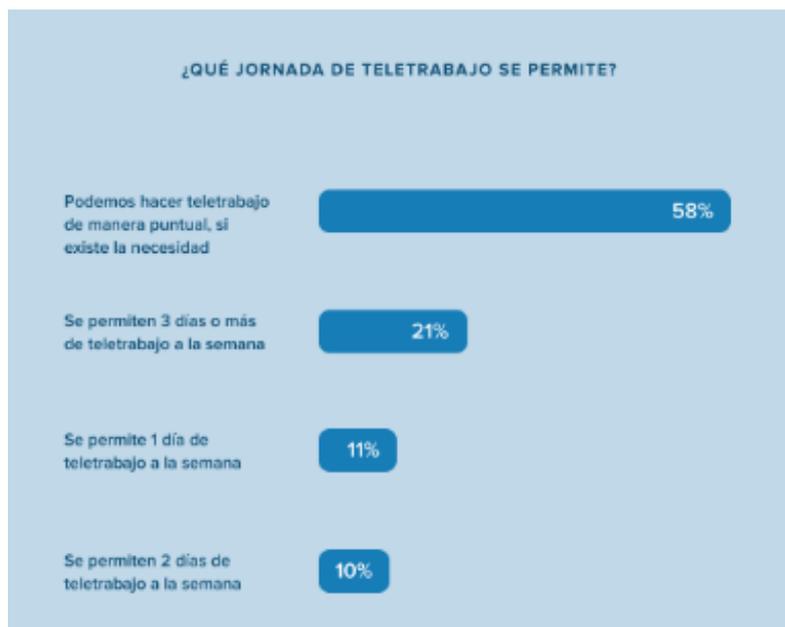


Fuente INE (2019)

Según un estudio realizado por la plataforma de empleo Infojobs (2019), tan solo un 19% de las empresas a nivel nacional permitían a sus trabajadores optar por la opción del teletrabajo como podemos ver en el gráfico 7. De estos en la mayoría de los casos (58%), solo se permite en ocasiones puntuales. En el lado opuesto, un 21% pueden teletrabajar 3 o más días a la semana, el 11% lo tiene permitido un día a la semana y el 10% puede hacerlo 2 días.

Gráfico 7. Empresas que permiten el teletrabajo y tipo de jornada permitida (%)

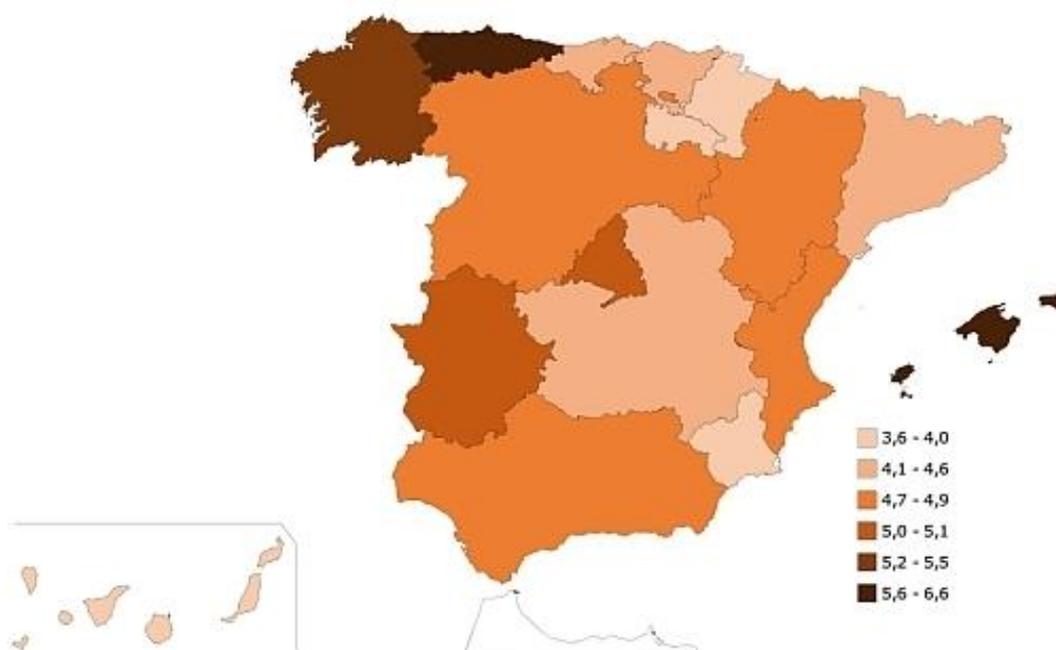




Fuente: Infojobs (2019)

En relación con el 81% que no tenía permitido teletrabajar, a un 41% le gustaría hacerlo en ocasiones puntuales, a un 26% tres o más días a la semana, a un 20% un par de días y a un 13% le sería suficiente con un día.

Gráfico 8. Ocupados que trabajan normalmente desde casa (%)



Fuente: INE (2019)

Pasando a nivel de comunidades autónomas, el gráfico 8 nos muestra el porcentaje de los ocupados que trabajaban normalmente desde casa en 2019. Los porcentajes más altos se daban en el Principado de Asturias (6,6%), Illes Balears (5,8%) y Galicia (5,5%); los más bajos en Región de Murcia (4,0%), Comunidad Foral de Navarra (3,9%) y La Rioja (3,6%). En el caso de la Comunidad Valenciana el porcentaje era del 4,8%.

En cambio, el gráfico 9 se refiere a los ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa. Aquí los mayores porcentajes a nivel de Comunidades Autónomas. cambian con respecto al gráfico 7, solo se mantiene las Islas Baleares (5,0%) ahora acompañada de la ciudad autónoma de Ceuta (6,6%) y Aragón (4,9%). En cuanto a los menores porcentajes, vemos que las CC.AA. cambian totalmente pasando a ser Cantabria (2,5%), La Rioja (2,4%) y Canarias (2,2%). En el caso de la Comunidad Valenciana es el 3,7%.

Gráfico 9. Ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa (%)

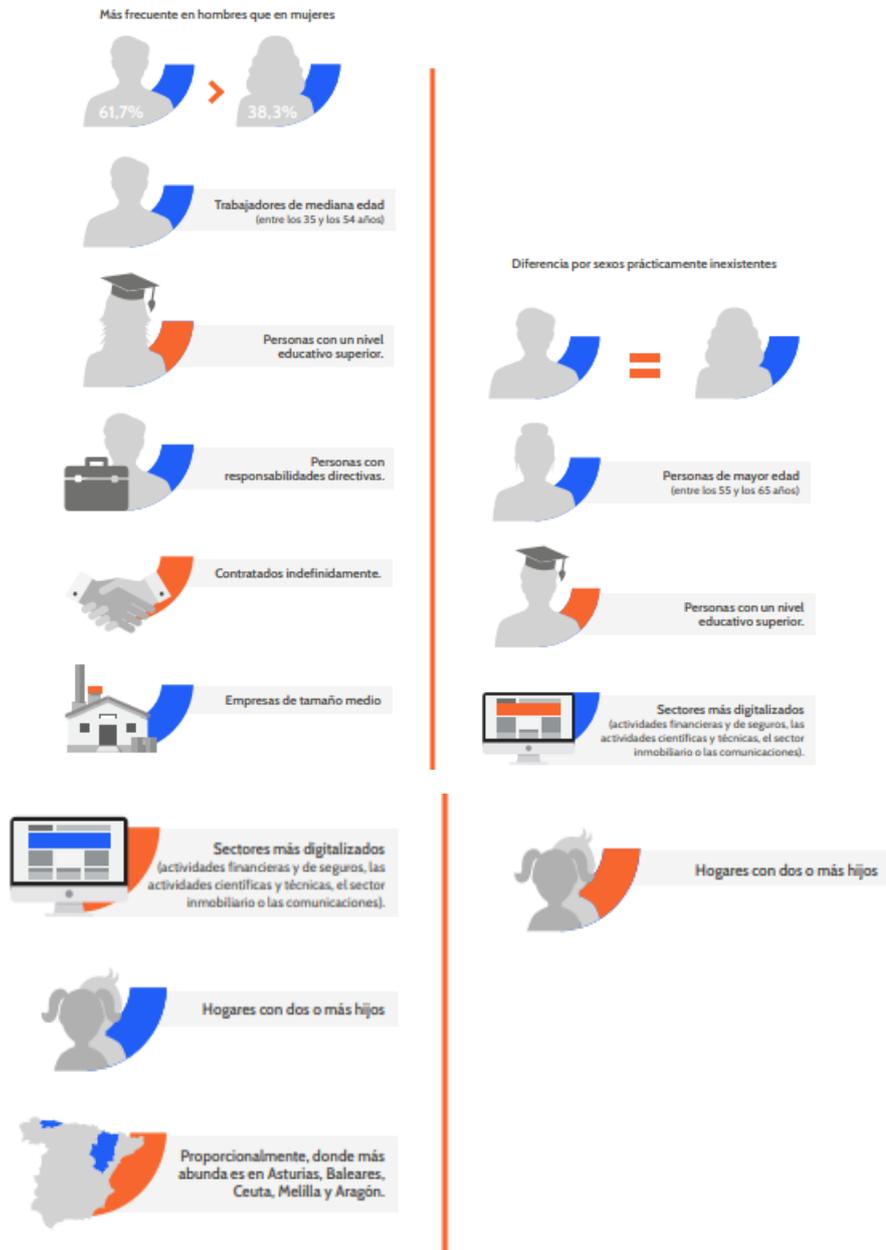


Fuente: INE (2019)

Por otra parte, y a partir del informe elaborado por el Banco de España, “El Teletrabajo en España. Boletín económico: artículos analíticos 2/2020”, en donde se analizan los distintos parámetros laborales y sociodemográficos de la EPA 2019 con el fin de obtener una visión de las características del trabajador a distancia en nuestro

país anterior a la COVID-19, el Observatorio del Trabajo a Distancia en su Libro Blanco del Trabajo a Distancia (2020), realiza una comparativa entre el modelo de trabajador a distancia español vs europeo pre-COVID-19, como podemos ver en el gráfico 10.

Gráfico 10. Modelo de trabajador a distancia español vs europeo pre-COVID19



Fuente: Libro Blanco del Trabajo a Distancia (2020)

Algunas de las conclusiones del informe que podemos ver en el gráfico 10 son:

- A nivel español el teletrabajo es más frecuente en hombres que en mujeres, mientras que a nivel europeo la diferencia por sexos es prácticamente inexistente
- En España son los trabajadores de mediana edad (35-54 años) los predominantes, en Europa lo son las personas de mayor edad (55-65 años)
- Tanto en España como en Europa son las personas con un nivel educativo superior las que se acogen a esta modalidad de trabajo a distancia
- En ambos casos son los sectores más digitalizados los que predominan (actividades financieras, seguros, actividades científicas)
- Mayoritario en hogares con dos o más hijos

Por otro lado, en el gráfico 11, de acuerdo con el estudio realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (2020), podemos apreciar que existe una distancia importante entre tener la posibilidad de teletrabajar y hacerlo efectivamente, aunque el tejido productivo marca las diferencias, ya que aquellas comunidades más orientadas a ocupaciones cualificadas y terciarias tienen más opciones de teletrabajo. Por ello, son las comunidades autónomas con mayor nivel de desarrollo económico, Madrid, Cataluña y País Vasco, las que muestran una capacidad de teletrabajar superior al resto con porcentajes del 28%, 25,1% y 24,5% respectivamente. En el caso de la Comunidad Valenciana este es del 20,9%, ligeramente por debajo de la media de España (22,3%).

Sin embargo, no son estas las comunidades que más teletrabajo desarrollaron en 2019, ya que Cataluña (4,8%) y País Vasco (4,6%) se situaron por debajo de la media española del 4,8%. Son Asturias (6,6%), Baleares (5,8%) y Madrid (5,1%) las que presentaron un mayor porcentaje y en el lado opuesto están la Rioja y Navarra con el 3,6% y 3,9% respectivamente. La Comunidad Valenciana presenta un 4,9%.

Gráfico 11. Población ocupada con posibilidad de teletrabajar en 2019



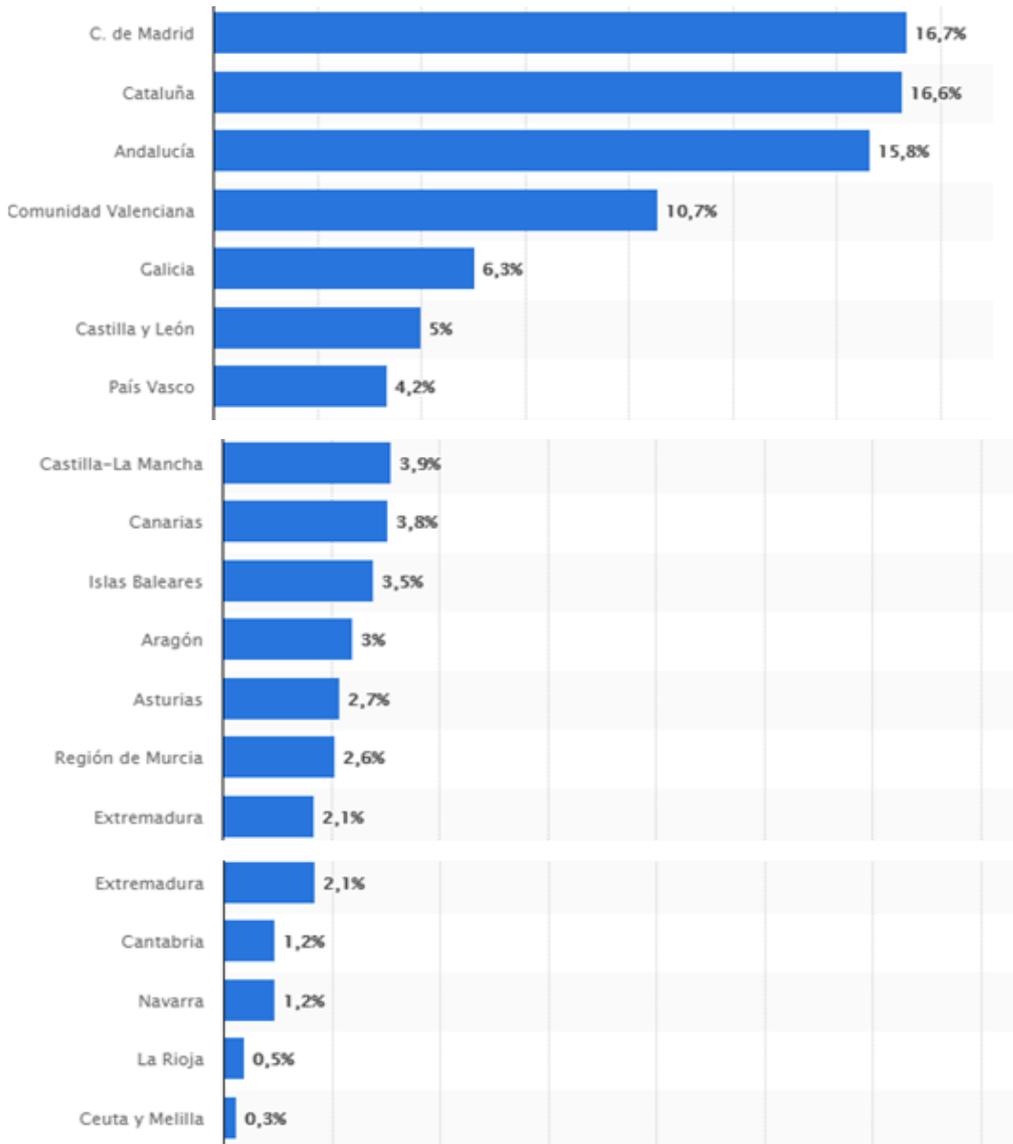
En % sobre el total de ocupados

Fuente: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (2020)

El gráfico 12 nos muestra que, de acuerdo con los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la EPA de 2019, un tercio de todos los trabajadores que realizaron más de la mitad de sus jornadas laborales a distancia fueron en la Comunidad de Madrid y Cataluña, con un 16,7% y 16,6%, respectivamente. A estos les siguen Andalucía con un 15,8% y la Comunidad Valenciana con un 10,7%.

Desde el INE califican esta estadística como un poco desvirtuada por el gran volumen de trabajadores sobre el total que representan estas regiones, pues si cruzáramos estos datos con el número total de empleados en la comunidad autónoma, los porcentajes cambian drásticamente. El INE también destaca que, si se tienen en cuenta otras características de la población y del tejido productivo de las Comunidades Autónomas, destacaría el caso de Baleares, que sería la región con un arraigo más elevado al teletrabajo, mientras que Navarra, La Rioja, Extremadura, Cantabria y el País Vasco sobresaldrían como regiones con una menor incidencia.

Gráfico 12. Empleados que pudieron ejercer más de la mitad de sus días de trabajo desde casa en 2019



Fuente: INE (2020)

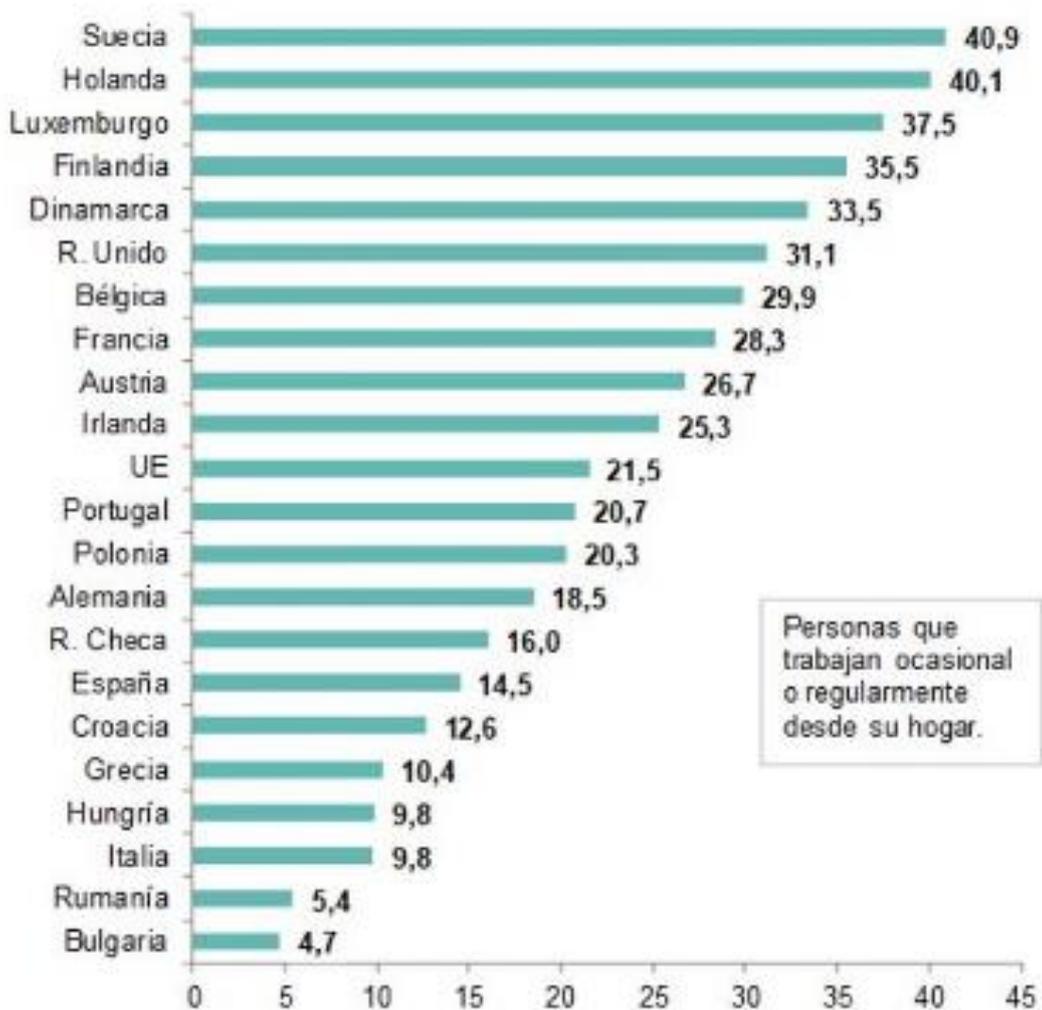
POST COVID-19

A continuación, evaluaremos cómo ha evolucionado y cuál es la situación del teletrabajo con la aparición de la COVID-19 a nivel europeo, nacional y autonómico. Fijaremos el comienzo de este período a partir de la publicación por parte del Gobierno de España del RD 463/2020, de 14 de marzo de 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 la UE y según los datos del informe de Adecco Group Institute (2021), gráfico 13, la media de teletrabajo en la UE se situó en el 21,5% a finales de 2020. Entre los

países europeos hay dos en los que más del 40% de los ocupados teletrabaja, Suecia (40,9%) y Holanda (40,1%), figurando a continuación Luxemburgo (37,5%) y Finlandia (33,5%). Respecto a los países más grandes de la UE, excepto Francia (28,3%), todos ellos presentan porcentajes inferiores a la media europea, Alemania (18,5%), España (14,5%) e Italia (9,8). Entre los países que han tenido un menor desarrollo del teletrabajo en este período se encuentran Bulgaria (4,7%) y Rumanía (5,4%).

Gráfico 13. Porcentaje de personas que trabajan desde su hogar en la UE



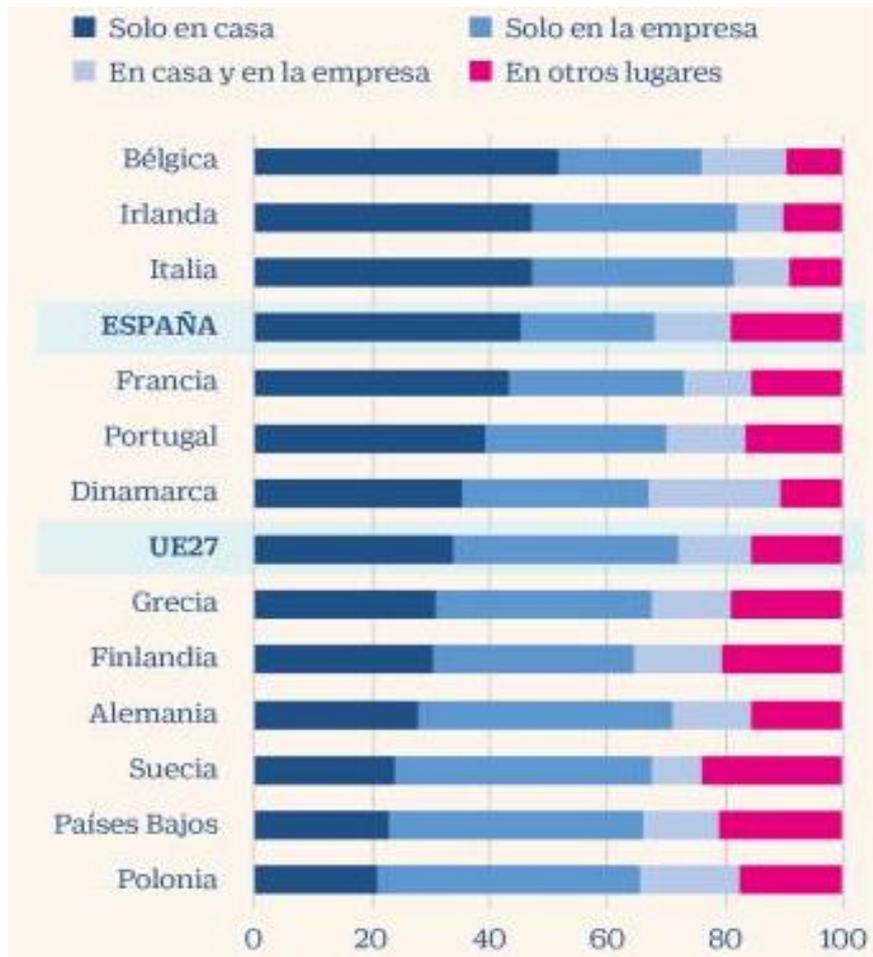
Fuente: Adecco Group Institute (2021)

El gráfico 14, a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Eurofound (2020), *Living, Working and COVID-19*, nos muestra que la proporción de trabajadores trabajando exclusivamente desde casa varía significativamente entre los estados miembros de la UE. La proporción va desde el 20% de Croacia, Polonia,

Eslovaquia, Bulgaria y Hungría, a más del 40% en España, Francia, Italia o incluso el 50% de Bélgica.

Del mismo modo, la proporción de empleados que trabajan en los locales de la empresa varía desde el 25% de Bélgica y España a más de la mitad de los empleados en Rumanía, Hungría, Bulgaria y Eslovaquia.

Gráfico 14. Lugar de trabajo durante la pandemia por países de la UE (%)



Fuente: Eurofound (2020)

Después de ver todas estas cifras y datos, podríamos preguntarnos cuál es la causa de esta diferencia entre España y una parte muy importante de nuestros socios europeos. ¿Está España preparada para el teletrabajo? Para poder responder debemos fijarnos en las tareas asociadas a cada profesión para valorar si permite aprovechar el teletrabajo.

Dingel y Neiman (2020) proponen una metodología según la cual el potencial de teletrabajar en una profesión se determina a partir del tipo de actividades que se desempeñan en la misma y el contexto en el que se desarrollan. Se considera que

una ocupación puede realizarse en teletrabajo si ninguna de las tareas asociadas a dicha ocupación ha sido clasificada como difícilmente reproducible desde casa.

Quizás el que en nuestro país haya una deficiencia de empleos de determinados sectores que puedan teletrabajar, como son hostelería (1.530.000 empleos) y turismo (2.220.000 empleos), según el INE (2020), así como el elevado número de empleados que se encuentran en una situación de expediente de reducción de empleo temporal (ERTE) por COVID-19, son factores muy significativos que han contribuido a tener estos datos.

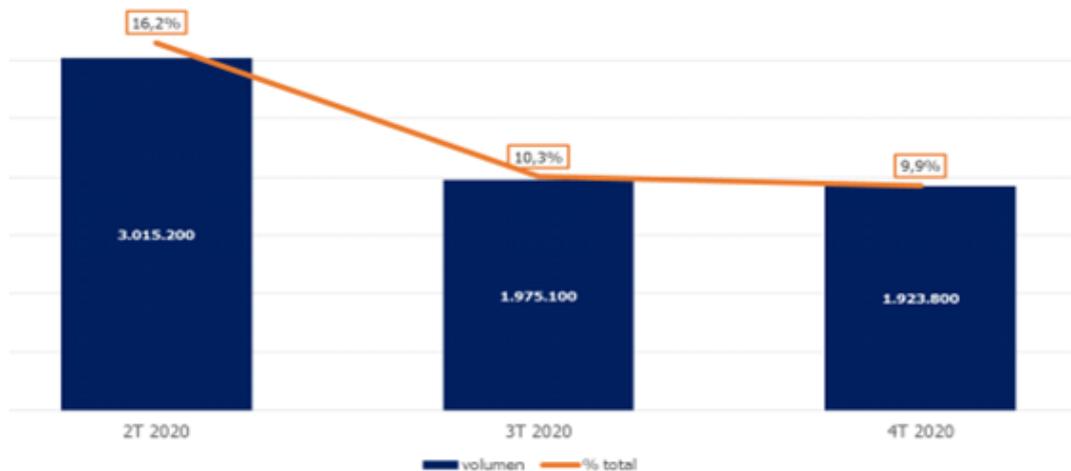
Otro de los factores que más influye para adoptar el teletrabajo reside en el tipo de trabajo predominante en cada país y su facilidad para poder realizarlos en remoto. Es decir, casi cualquier empleo de oficina se puede prestar al teletrabajo, mientras que puestos como el de camarero y cocinero resultan inviables para esta modalidad.

Para ver los datos a nivel nacional, nos basaremos en el estudio realizado por la empresa Randstad (2020) sobre la evolución del número de profesionales que desempeñan su labor desde sus domicilios a raíz de la aparición de la COVID-19. Para ello ha estudiado datos procedentes del INE, de los años 2018/2019 y los tres últimos trimestres del 2020.

Como datos más significativos del estudio destacarían:

- 1,1 millones de profesionales han dejado de teletrabajar a Junio 2020
- El año 2020 terminó con 1,9 millones de ocupados teletrabajando, un 36,2% menos que los tres millones que lo hacían durante el segundo trimestre
- Los profesionales que teletrabajaron en 2020 doblaron a los que lo hicieron en 2019
- Son los madrileños con un 18,9% y los catalanes con un 14,3% los que más trabajaron desde sus casas de manera habitual. En el caso de la Comunidad Valenciana el porcentaje desciende hasta el 15,2%.

Gráfico 15. Evolución número y porcentaje ocupados durante el 2º, 3º y 4º T 2020



Fuente: Randstad e INE (2020)

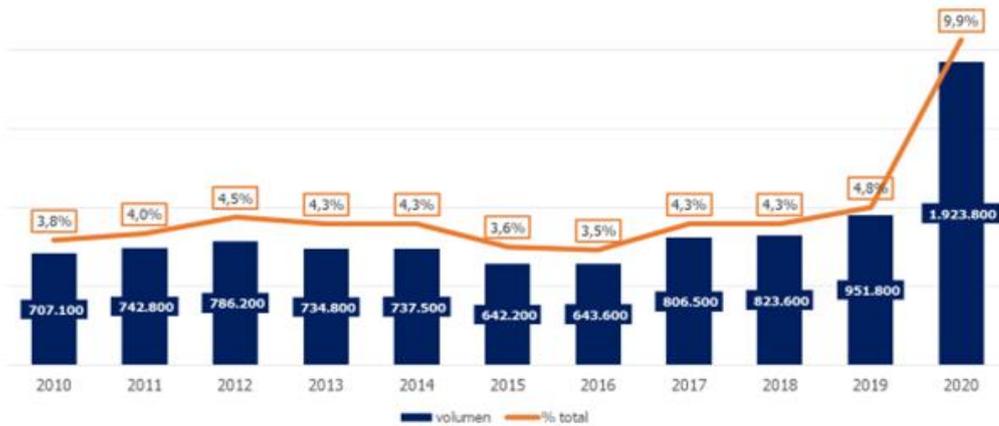
Atendiendo al volumen y como muestra el gráfico 15, el informe de Randstad destaca que, durante el último trimestre de 2020, 1.923.800 ocupados teletrabajaban de manera habitual en nuestro país. Esta cifra contrasta con la del segundo trimestre del año, donde se alcanzaron los 3.015.200, momento en el que más profesionales teletrabajaron. Eso significa que, con respecto al 2º Trimestre de 2020, el volumen se ha reducido en un 36,2%, es decir, 1.091.400 profesionales han dejado de teletrabajar de manera habitual con respecto al 2º Trimestre.

Por otro lado, del total de 19,3 millones de ocupados que había en España en el último trimestre de 2020 según datos del INE, un 9,9% de ellos teletrabajaba habitualmente desde sus casas. Este porcentaje se ha ido reduciendo a lo largo del año, ya que en el segundo trimestre se situó en el 16,2% y en el tercer trimestre retrocedió hasta el 10,3%. A pesar de ello, el volumen de profesionales que teletrabajan de manera habitual registrado a cierre de 2020 es el mayor de la última década, doblando incluso al dato de 2019 (951.800 profesionales), ver gráfico 5 y 15.

El gráfico 16 nos muestra que por años tanto del volumen de profesionales que teletrabajan a menudo, como el porcentaje de estos con respecto al total de ocupados, se han mantenido bastante estables hasta el considerable incremento de 2020. Su número se mantuvo entre los 700.000 y los 790.000, hasta que en los años 2015 y 2016 cayó hasta alrededor de los 640.000. En los años siguientes se ve que el volumen crece considerablemente, pero es en 2020 cuando la cifra batió todos los registros.

Este considerable incremento del teletrabajo en 2020, no solo está provocado por el confinamiento. Por un lado, tanto las empresas como los empleados han podido comprobar sus beneficios a la hora de conciliar la vida familiar y, por otro, ha ayudado a que muchas empresas puedan mantener sus negocios en una situación como la que estamos viviendo.

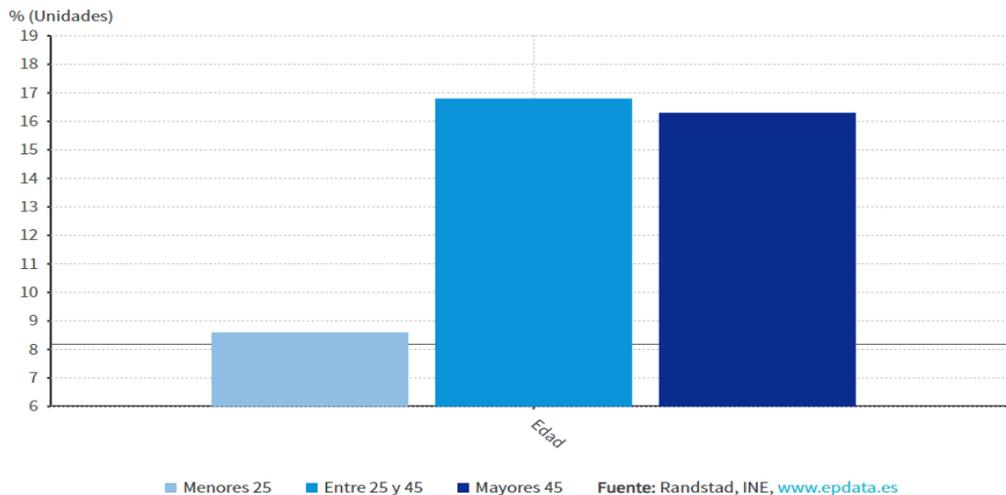
Gráfico 16. Evolución número y porcentaje ocupados que teletrabajan habitualmente



Fuente: Randstad e INE (2020)

Si nos fijamos en la edad de los ocupados que teletrabajaban en 2020, en el gráfico 17 vemos que el intervalo de edad mayoritario es el de 25-45 años (16,8%), seguido muy de cerca por los mayores de 45 años (16,3%). A destacar que son los menores de 25 años los que menos hacían uso del teletrabajo (8,6%).

Gráfico 17. Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por edad



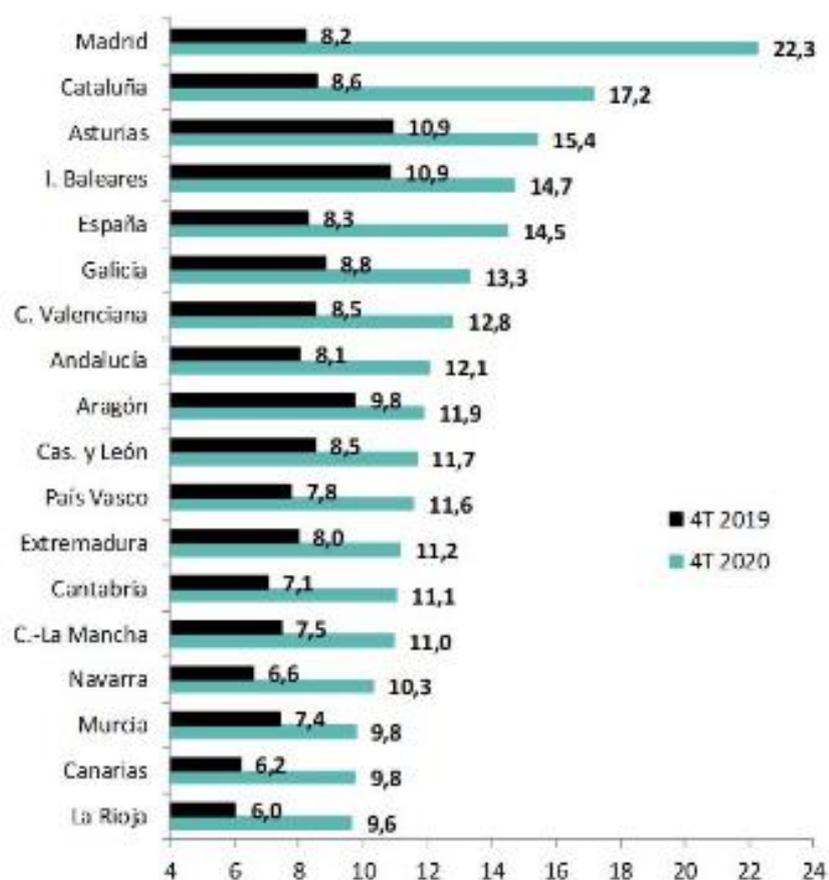
Fuente: Randstad e INE (2020)

Respecto a las Comunidades Autónomas, el gráfico 18 nos muestra una comparativa realizada por Adecco Institute (2021), de cómo ha evolucionado el número de ocupados que trabajaban habitualmente desde el hogar en el 4º Trimestre de 2020 respecto al 4ºT de 2019.

La implantación del teletrabajo ha sido desigual entre las distintas comunidades. Quizás la presencia de empresas de mayor tamaño, donde la implantación del teletrabajo es más factible, hace que la Comunidad de Madrid y Cataluña presenten las mayores tasas de aumento del teletrabajo con incrementos interanuales de un 200% y un 119%, respectivamente. También exhiben aumentos significativos Canarias (+65,8%) y La Rioja (60%). En cambio, Aragón, Extremadura y la Comunidad Valenciana presentan incrementos inferiores al 20% (9,9%, 16,3% y 18,2%, respectivamente).

Traducidos a términos absolutos, esos incrementos porcentuales significan que, durante 2020, la Comunidad de Madrid aumentó su número de teletrabajadores en 512.000 personas (hasta un total de 767.200 individuos), Cataluña lo hizo en 350.000 personas (elevando el total hasta 645.400 teletrabajadores) y la Comunidad Valenciana en 210.700 personas.

Gráfico 18. Porcentaje de ocupados que trabaja desde el hogar ocasionalmente o más de la mitad de los días

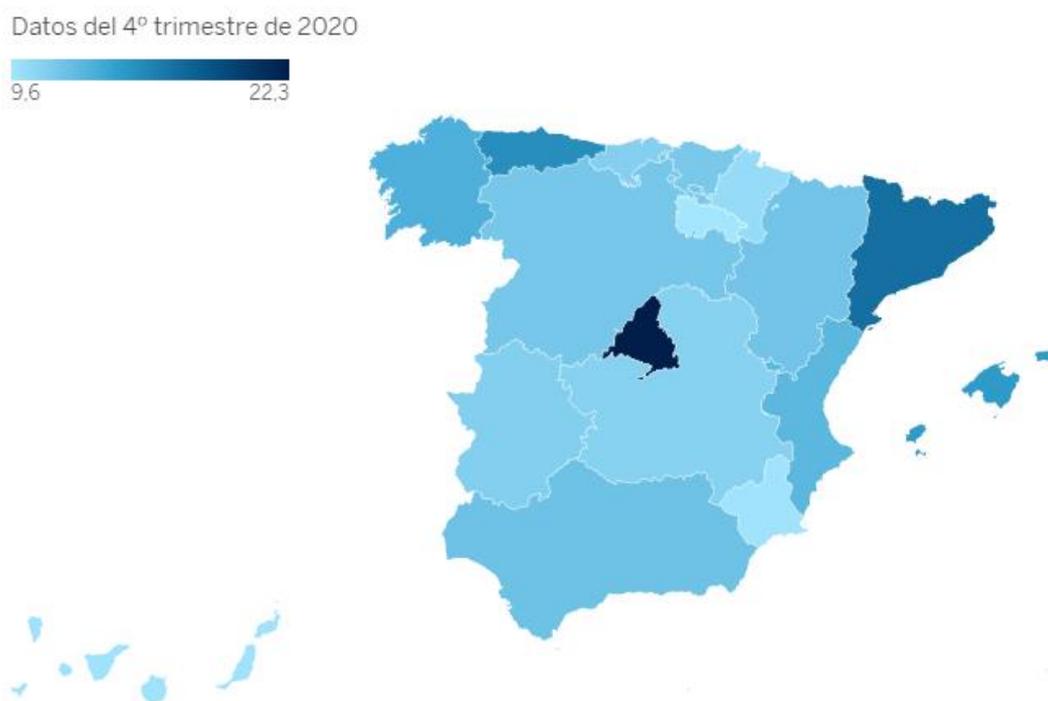


Fuente: Adecco Institute (2021)

Por otro lado, la llegada de la pandemia ha cambiado de forma significativa el punto de partida de algunas Comunidades Autónomas en relación a la posibilidad de trabajar a distancia. El gráfico 19 nos muestra que la Comunidad de Madrid ha pasado a encabezar la lista (26,9% de los teletrabajadores de España), por delante de Cataluña (22,6%) y Andalucía (12,8%); y además es la comunidad donde el incremento porcentual de los trabajadores acogidos a esta fórmula más ha crecido en 2020 (14 puntos).

Que el teletrabajo ha sido el recurso de gran parte de las comunidades para sobrellevar las restricciones de movilidad lo evidencia el dato de que hace un año 15 de las 17 comunidades presentaban tasas de teletrabajo inferiores al 10%, mientras que ahora, 12 meses después, solo son tres: Canarias y Murcia (9,8% en ambos casos) y La Rioja (9,6%).

Gráfico 19. Porcentaje de ocupados que trabaja desde su hogar por Comunidades



Fuente: Adecco Group Institute (2021)

Por último, queremos hacer mención al estudio realizado por QBE Insurance Group (2021), elaborado por Opinium, donde muestran como están afrontando los trabajadores españoles esta nueva realidad. En el mismo, un 55% de ellos afirma que el teletrabajo está teniendo un impacto positivo en su productividad, un 23% cree que está teniendo un impacto negativo en el servicio a los clientes, para un 11% ha sido negativo en sus relaciones con sus jefes y un 30% opina que ha afectado

negativamente en su relación y colaboración con los compañeros. Respecto a las preferencias ante el nuevo modelo de trabajo, el 20% todavía teletrabaja desde casa a tiempo completo, mientras un 24% divide su tiempo entre oficina y hogar. Por último, un 38% dice que su escenario de trabajo perfecto sería un modelo flexible que combinara teletrabajo con su lugar de trabajo habitual, un 29% preferiría trabajar desde casa, mientras que al 28% le gustaría volver a la oficina.

3.3 Ciberseguridad en el teletrabajo

Desde siempre, la ciberseguridad ha sido un tema de gran importancia en la tecnología para las empresas. Con la aparición de la COVID-19 el número de personas que teletrabajan desde sus domicilios ha aumentado de forma significativa, lo que ha hecho que cobre más importancia este tema.

Cuando hablamos de ciberseguridad o de seguridad de la información, mucha gente cree que es lo mismo, pero como bien explica Welivesecurity (2015), la seguridad de la información tiene un alcance mayor que la ciberseguridad, puesto que la primera busca proteger la información de riesgos que puedan afectarla en sus diferentes formas y estados. Por el contrario, la ciberseguridad se enfoca principalmente en la información en formato digital y los sistemas interconectados que la procesan, almacenan o transmiten, por lo que tiene un mayor acercamiento con la seguridad informática.

En la pasada edición de *bSecure Conference, Monterrey (2015)*, profesionales de seguridad de ISACA (*Information Systems Audit and Control Association*), comenzaron su participación definiendo que la ciberseguridad para ellos puede entenderse como la protección de activos de información, a través del tratamiento de amenazas que ponen en riesgo la información que es procesada, almacenada y transportada por los sistemas de información que se encuentran interconectados.

Para Avansis (2020), la ciberseguridad es el conjunto de acciones y maniobras destinadas a proteger equipos informáticos y conexiones en red ante posibles ataques o intentos de robo de la información o del control del dispositivo.

En general, se podría decir que la ciberseguridad se refiere a métodos de uso, procesos y tecnologías para prevenir, detectar y recuperarse de daños a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en el ciberespacio (Leyva, 2015).

En base a todas las definiciones reseñadas, la tabla 8 refleja las principales diferencias entre ciberseguridad y seguridad de la información

Tabla 8. Diferencias entre Ciberseguridad y Seguridad de la información

CIBERSEGURIDAD	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
Se aplica a sistemas interconectados en los que circula información a proteger	Protección de la información en todo tipo de medios o sistemas
Se centra únicamente en los datos en formato digital.	Uso de normas específicas como ISO 27001, herramientas, tecnología y medidas de seguridad
Incluye técnicas o prácticas ofensivas para atacar a sus adversarios	Usa prácticas defensivas frente a sus adversarios
Mantiene su atención principalmente en los riesgos provenientes únicamente del ciberespacio	Se sustenta de metodologías, normas, técnicas, herramientas y otros elementos que soportan la idea de protección en las distintas facetas de la información.

Fuente: Elaboración propia

Con la aparición de la COVID-19, las propias empresas han iniciado una carrera por asegurar sus sistemas en remoto y para prepararse de cara al futuro.

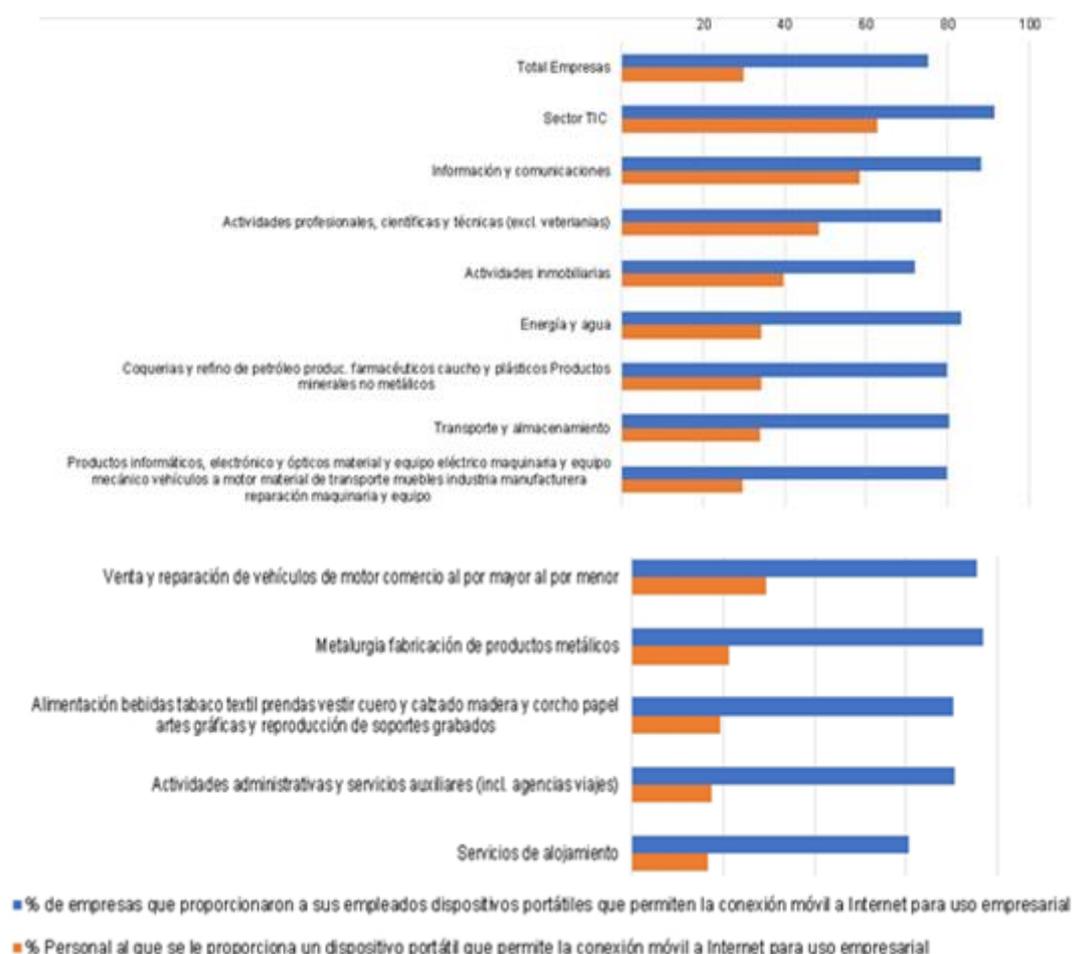
Según informe publicado por Bitglass (2020), el 59% de las empresas han mejorado su ciberseguridad a raíz de la situación de teletrabajo que viven por la COVID-19, mientras el 41% no han tomado ninguna medida para asegurar el acceso de los trabajadores a la red corporativa.

El gráfico 20 nos muestra que, de acuerdo con los datos del INE 2019, el 75,2% de las empresas con 10 o más empleados que tienen conexión a Internet proporcionan a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión móvil a Internet para uso empresarial. De ellos, aproximadamente un 30,0% son beneficiarios de estos dispositivos. Por sectores, las empresas que presentan mayor porcentaje son las dedicadas a las TIC con un porcentaje del 62,7%, las de Información y Comunicaciones (58,4%) y Actividades profesionales, Científicas y Técnicas (48,4%).

David Cuesta (2021), Director General de Claranet, en una entrevista, opina que la piratería es una tendencia global, recomendando no subestimar el riesgo, formar a los empleados en ciberseguridad y realizar test de vulnerabilidad y copias de seguridad. En la misma entrevista, detalla que a raíz de la pandemia los incidentes de *ransomware* (bloqueo de ordenadores para exigir un rescate para liberarlos) se han multiplicado. Se calcula que el impacto aproximado de estos actos en todo el mundo asciende a 600.000 millones de dólares al año. En España, según la Encuesta Global sobre Seguridad TI Corporativa (2017), el impacto medio es de unos 500.000 euros.

Los tipos de operaciones de piratería informática más frecuentes que sufren las empresas son: *botnet*, *ransomware*, troyano y *phishing*, siendo la principal vía de acceso los correos maliciosos que enlazan con ficheros, aplicaciones, webs, etc.

Gráfico 20. Empresas españolas de 10 o más empleados con conexión a internet según sector y facilidad para el teletrabajo 2018/2019



Fuente: INE (2019)

A continuación, vamos a explicar las distintas medidas necesarias que debería adoptar cualquier empresa que tuviera empleados teletrabajando con el fin de garantizar conexiones remotas seguras, proteger los dispositivos de teletrabajo y las herramientas colaborativas que se utilizan. Tomaremos como base la guía publicada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España, a través del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) de Julio 2020.

A la hora de teletrabajar, los teletrabajadores, tal y como se ha explicado anteriormente, pueden utilizar equipos como ordenadores de sobremesa, portátiles, teléfonos inteligentes o tabletas para leer y enviar correos electrónicos, acceder a sitios web, crear y editar documentos, así como para realizar las tareas propias de su labor diaria. Pero la seguridad del teletrabajo también se ve afectada por el uso de

otros medios de almacenamiento extraíbles (memorias USB, discos duros, etc.), así como por el uso de aplicaciones en la nube.

La guía publicada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España, a través del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE, 2020), comienza por decir que, si se quiere disponer de un entorno de teletrabajo seguro, lo primero que debe hacer cualquier empresa es establecer una política de organización en la que se definan las normas a cumplir en los diferentes escenarios y en relación al uso de los distintos sistemas y métodos de acceso.

Algunos elementos que ha de definir esta política son:

- Relación de usuarios que disponen de la opción de teletrabajar
- Procedimiento para solicitar y autorizar el teletrabajo
- Aplicaciones y recursos a los que tiene acceso cada usuario
- Mecanismos de acceso seguro mediante contraseña
- Configuración a tener en cuenta por los dispositivos desde los que se establecen conexiones remotas
- Uso de conexiones seguras a través de una red privada, *Virtual Private Network* (VPN)
- Formación de los trabajadores antes de empezar a teletrabajar

En la mencionada guía se indica que la seguridad de la información se articula sobre cinco dimensiones que son los pilares sobre los que aplicar las medidas de protección:

1. Disponibilidad, asegurar el acceso de los usuarios cuando lo necesiten
2. Autenticidad, garantizar la autenticación y el acceso solo de las personas autorizadas
3. Integridad, proteger la exactitud y estado completo de la información
4. Confidencialidad, asegurar que los datos almacenados por el usuario no puedan ser leídos por personas no autorizadas
5. Trazabilidad, establecer los procedimientos que permitan llevar a cabo un análisis de seguridad en caso de sufrir un accidente

Otro punto a controlar es el acceso remoto de los empleados. Entre las opciones para proporcionar el acceso a los empleados que teletrabajan, la más utilizada es VPN, que es una tecnología de red que permite una extensión segura de una red local (LAN) sobre una red pública o no controlada como internet (INCIBE, 2020). Al establecer una VPN, la integridad de los datos y la confidencialidad se protegen mediante la autenticidad del teletrabajador, es decir, solo se permite el acceso a los usuarios autorizados y el cifrado, dificultando que un tercero pueda robar información confidencial.

Pero permitir a los empleados que teletrabajan acceder de forma remota a los recursos de la empresa supone que si los dispositivos no están correctamente protegidos existe un riesgo adicional tanto para la información a la que accede el teletrabajador como para los demás sistemas y redes de la organización. La principal amenaza contra la mayoría de los dispositivos utilizados en el teletrabajo es el malware, que puede infectar los dispositivos a través del correo electrónico, los sitios web, las descargas, etc.

A tener en cuenta que todas las empresas deben cumplir con lo estipulado en las principales leyes que afectan a estas desde el punto de vista de la seguridad de la información. Estas son:

- Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico (LSSI-CE)
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
- Ley 2/2019, de 1 de marzo, de Propiedad Intelectual (LPI)

Además, como el teletrabajo implica creación y modificación de información, y los documentos utilizados pueden contener datos sensibles de la empresa, estos deben ser tratados con la seguridad que requieren. Las dos medidas básicas a adoptar serían asegurarlos en el propio dispositivo de teletrabajo y realizar copias de seguridad periódicas en una ubicación controlada por la empresa.

3.4 Las nuevas profesiones generadas por el teletrabajo

La COVID-19 no solo ha puesto en jaque a la sanidad mundial, sino que ha puesto en problemas a muchos empleos. La implantación del teletrabajo ha hecho que se incremente la demanda de perfiles profesionales cada vez más especializados y la exigencia de conocimientos digitales. Esto nos lleva a preguntarnos qué trabajos serán los más demandados tras la aparición de la pandemia.

De hecho, algunas profesiones que permiten el trabajo en remoto permanente se encuentran entre las más demandadas en la actualidad. A medida que las empresas implementan políticas de teletrabajo, surgen nuevas oportunidades laborales en todos los sectores y muchas de ellas están bien remuneradas.

Por ello, es necesario que las personas comiencen a reinventarse en el ámbito laboral. En esta reconversión, se verán muy favorecidos aquellos que se adentren en todo lo relacionado con la tecnología, que será el principal foco de ocupaciones del futuro ligado al teletrabajo. Los expertos creen que los trabajos relacionados con la inteligencia artificial, *big data*, o la ciberseguridad, serán muy demandados. Todo esto dará lugar a un nuevo modelo de trabajadores, bien cualificados y que realizarán

trabajos cortos, esporádicos y directamente relacionados con el desarrollo de la tecnología. Son trabajadores del conocimiento, sobre todo. La tabla 9 nos muestra las profesiones más demandadas antes y después de la aparición de la pandemia.

Según un estudio de FlexJobs (2020), realizado antes de la pandemia, las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías en época pre-COVID más solicitadas por las grandes empresas para teletrabajar eran:

- Director de desarrollo de negocio (*Business Development Manager*). Entre sus tareas están: explorar fuentes de ingresos en nuevos mercados, ocuparse de la adquisición de empresas, del desarrollo de nuevos productos y servicios o de la adaptación de productos actuales o nuevos canales de distribución.
- Ingeniero de datos senior. Se dedica a crear aplicaciones de rendimiento clínico para un entorno hospitalario.
- Desarrollador de programas y *Venture Fund Senior Tax Accountant*. Entre sus funciones están la gestión del cierre trimestral, así como también la preparación de estados financieros y cronogramas de apoyo. También se dedican a preparar o revisar auditorías y servir de enlace con el equipo de auditoría externa.

Pero con la aparición de la pandemia, según estudio publicado por LinkedIn (2020), los perfiles tecnológicos más solicitados en España para trabajar cambiaron, pasando a ser:

- *Customer support representative*. Se encarga de la atención telefónica, gestión de los clientes, gestión de pedidos y grabación de datos. Es la persona que se encarga de introducir los datos de los pedidos, procesarlos y de grabarlos en el sistema.
- *Key account manager*. Su función es gestionar las cuentas clave de una empresa, tratando de asegurar que se mantengan las relaciones a largo plazo entre el cliente y la organización de manera efectiva.
- *Social media manager*. Es el encargado de crear, introducir y liderar la estrategia de una empresa en las redes sociales, además de diseñar su presencia en los medios sociales.
- Científico de datos. Se encarga de traducir grandes volúmenes de información disponibles conocidos como *big data*. La información proviene de todo tipo de fuentes de información masivas y las convierten en respuestas.
- Especialista en marketing digital. Su función es crear, planear, ejecutar y dirigir el plan de marketing de la empresa, trabajando en pro de identificar un mercado objetivo, crear una imagen de marca, crear y mantener una

campana de marketing para internet, acompañados de las tecnologías digitales.

Tabla 9. Profesiones más solicitadas

PRE COVID-19	POST COVID-19
Director de desarrollo de negocio	Customer support representative
Ingeniero de datos senior	Key account manager
Desarrollador de programas	Social media manager
<i>Venture Fund Senior Tax Accountant</i>	Científico de datos
	Especialista en marketing digital

Fuente: elaboración propia a partir de Flexjobs (2020) y LinkedIn (2020)

La COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización de empresas y millones de personas se han visto obligadas a utilizar desde sus hogares herramientas y soluciones tecnológicas para poder llevar a cabo sus obligaciones profesionales, como se ha expuesto anteriormente. La mayoría de expertos coinciden en que nos hallamos ante una oportunidad única para empresas y trabajadores.

CAPITULO 4. INFORME DE LA ENCUESTA

La herramienta empleada para desarrollar el estudio empírico sobre el teletrabajo ha sido la encuesta. El motivo por el que hemos elegido esta técnica ha sido por el número de personas a encuestar, y principalmente, porque es la técnica con una mayor rapidez en su respuesta.

En el informe se presenta la encuesta, se explica el método y procedimiento utilizado, se comunican los resultados y se analizan los datos extraídos. En este caso, el informe está compuesto por los siguientes apartados: el primero es la presentación de la encuesta, el segundo el diseño de la encuesta y, por último, el análisis de resultados.

4.1 Presentación de la encuesta

En la encuesta realizada, el tema de investigación es el teletrabajo post COVID-19, por eso el título de la misma es: Encuesta sobre el teletrabajo

En el capítulo anterior de este TFG, definimos el teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia llevada a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Como ha sido demostrado, hasta la aparición de la actual pandemia, esta forma de trabajo estaba poco implantada en empresas y administraciones públicas españolas. Con la realización de la encuesta hemos querido conocer la opinión de trabajadores en España con motivo de la implantación de esta modalidad de trabajo a la que la gente no estaba habituada.

Existen algunas encuestas publicadas sobre teletrabajo, en concreto, en abril de 2012, Antón Álvarez Ruiz escribió un artículo en relación con el intento de introducción en España del teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE). Explica que, en 2004, desde el Gobierno se pensó que el teletrabajo podía constituir una estrategia adecuada para potenciar las políticas de conciliación entre los empleados de la AGE. Para empezar con el estudio, se diseñó la implantación del teletrabajo en el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) en base a planes piloto. El primero se inició en 2005 y movilizó a 35 funcionarios; el segundo se realizó durante 2007 y ocupó a algo más de 60 funcionarios. Al terminar, se realizaron dos encuestas con todos los voluntarios que participaron en la experiencia que tenían como objetivo, por un lado, descubrir el perfil personal y socio-laboral de los teletrabajadores y, por otro, conocer cómo ha sido su experiencia. Finalmente, el proceso de implantación del teletrabajo en el MAP se interrumpió por diversos motivos, aunque los resultados obtenidos dejaban claro que el teletrabajo sí que ayudaba a conciliar vida laboral y familiar, además de servir para modernizar la

administración y poder ser un referente a imitar por la Administración Autonómica y la de Régimen Local (ayuntamientos y corporaciones).

Posteriormente, consultamos los datos de la encuesta “Los españoles quieren teletrabajar” realizada por la Cámara de Comercio de España (2020). Según los datos del estudio, las personas que consideran que el tipo de trabajo que desarrollan sí les permite teletrabajar totalmente, estarían dispuestas a hacerlo la mayor parte de la semana, entre 3 y 4 días. Entre las dificultades que se encuentran los trabajadores, el 41% de los encuestados considera necesario disponer de mejores recursos técnicos; otro factor clave que señalan es la voluntad de las empresas por implantar el teletrabajo.

Otra encuesta consultada fue la de Paula Llacer (2020) en su TFG “Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral”. La encuesta recoge la valoración de 168 personas, de las que 125 han teletrabajado y el resto (43), no. Las que habían teletrabajado mostraron un alto grado de satisfacción con la experiencia, aunque también destacaron algunas deficiencias de trabajar bajo esta modalidad. El 100% de los encuestados respondieron que consideraban importante la conciliación entre la vida laboral y personal, y que el teletrabajo puede ayudar a facilitarla.

Debido a que la mayoría de las preguntas utilizadas en estas encuestas no eran las que necesitábamos para el objeto de nuestro estudio, decidimos confeccionar nuestro propio cuestionario para la encuesta.

En la encuesta tenemos como objetivo general obtener la información necesaria para conocer el grado de satisfacción de los trabajadores en España con el uso del teletrabajo, tanto en las empresas privadas como en la administración pública. Los objetivos específicos son: conocer el género, edad, tipo de empresa y departamento en el que trabajan los encuestados. A nivel de la empresa donde trabajan los encuestados, queremos saber si esta se ha adaptado a la situación; si les han facilitado los medios técnicos necesarios; y si anteriormente había implantado el teletrabajo. Por otro lado, a nivel de persona, queremos tener conocimiento de cuántos días de la semana estarían dispuestos a teletrabajar; si son partidarios de continuar con el teletrabajo; descubrir qué les ha supuesto para su bienestar y las dificultades que han encontrado; conocer si han recibido formación; y qué es lo que necesitarían para teletrabajar de una forma más completa. Por último, queremos conocer qué ventajas creen que tiene el teletrabajo; las medidas en cuanto a ciberseguridad adoptadas por su empresa y qué aspecto creen que es el más importante a adoptar por su empresa respecto al teletrabajo.

4.2 Diseño de la encuesta

La modalidad de encuesta empleada ha sido la encuesta en línea. Como exponen Rocco y Oliari (2007), este tipo de encuesta permite recopilar mucha cantidad de respuestas rápidamente y con un coste muy bajo. Además, las respuestas de los cuestionarios permiten ser importadas directamente a las herramientas de análisis estadístico, como Excel o SPSS.

A los encuestados se les puede enviar el cuestionario de la encuesta a través de diversos medios como: correo electrónico, colgarlo en una página de internet, distribuirla en redes sociales, etc. En nuestro caso la hemos colgado en Google Drive, además de distribuirla en las redes sociales LinkedIn, Twitter y por Whatsapp.

De las ventajas que detallan Netquest (2019) y QuestionPro (2018) del uso de la encuesta en línea o web, nos han sido útiles las siguientes:

- Rapidez de envío y gran alcance: una vez elaborada, su emisión es instantánea, además podemos compartirla desde cualquier lugar en que estemos a través de las muchas vías de distribución existentes, lo que nos garantiza un mayor número de respuestas.
- Recepción inmediata de los resultados: a medida que las personas responden a la encuesta, los resultados ya son visibles, pudiendo ver el resultado global de la encuesta a nivel de respuesta o de forma individual.
- Mayor comodidad para el encuestado: con esta modalidad el encuestado no necesita responder de forma inmediata a la encuesta, puede hacerlo en cualquier momento. Además, al no tener a nadie delante o por teléfono esperando sus respuestas los encuestados se sienten más cómodos para responder.
- Facilidad de gestión de los resultados: las encuestas online permiten que los resultados sean generados directamente en formato digital, lo que simplifica mucho la gestión de las respuestas o datos.

Al tratarse de una encuesta en línea, será necesario que la población tenga algún dispositivo móvil para responder. Con el tipo de encuesta ya determinado, pasamos a determinar la población y la muestra a la que va dirigida la encuesta, que será de la que obtendremos la información, además del tipo de muestreo que hemos empleado.

Pedro Luis López (2004) entiende por población el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en la investigación.

En nuestro caso, la población a la que va dirigida la encuesta son personas mayores de edad que teletrabajen o lo hubieran hecho recientemente en España. Una vez

definida la población, a continuación presentamos el tipo de muestreo elegido para la realización de la encuesta.

El tipo de muestreo utilizado en nuestra investigación ha sido no probabilístico de bola de nieve, que utiliza criterios con un bajo nivel de sistematización que procuran asegurar que la muestra tenga un cierto grado de representatividad (Torres, 2019).

Para Carlos Ochoa en Netquest (2015), el muestreo por bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilística en la que los individuos seleccionados para ser estudiados reclutan a nuevos participantes entre sus conocidos. Esta técnica permite que el tamaño de la muestra vaya creciendo a medida que los individuos seleccionados invitan a participar a sus conocidos.

QuestionPro (2018), por su parte, lo ve como un tipo de muestreo no probabilístico que se utiliza cuando los participantes potenciales son difíciles de encontrar. En este tipo de muestreo los participantes invitan o reclutan a otros participantes, como ya se ha expuesto.

También hay que tener en cuenta en este punto el carácter de nuestra investigación, que como se ha descrito en el apartado de Metodología, es exploratoria y descriptiva.

Según Hernández Sampieri (2010), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Según Miquels y Cols (1997), es un medio de estructurar la entrevista de forma ordenada, para garantizar que se van a plantear las mismas preguntas y con el mismo orden a las personas encuestadas. Parasuraman (1991), lo define como un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para lograr los objetivos propuestos en un proyecto de investigación. Dillon, Madden y Firtle (1994), afirman que el cuestionario es un instrumento para la recolección de datos, que ordena de manera formal las cuestiones diseñadas para extraer la información requerida.

Nuestro cuestionario está formado por 19 preguntas, como se puede ver en el anexo I. Gestipolis (2002) clasifica los tipos de preguntas según su contestación, su función y su contenido.

➤ Según la contestación admitida, las preguntas pueden ser abiertas y cerradas:

- a.* Preguntas abiertas. Según encuestas.com (2015), son aquellas que deben ser contestadas por el encuestado con sus propias palabras,

permitiendo total libertad en la respuesta. Para Sampieri (2003), son las que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta.

- b. Preguntas cerradas. Según Gómez (2016), son aquellas cuyas opciones de respuesta posibles se hallan limitadas o fijadas de antemano. Sampieri (2003) las define como aquellas que contienen alternativas o categorías de respuesta que han sido delimitadas, es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y estos deben circunscribirse a estas.

Era Group (2018), clasifica las preguntas cerradas en:

- a. Elección única dicotómica. Son aquellas preguntas en las que la respuesta se limita a escoger entre dos opciones de respuesta: “Sí” o “No”; “De acuerdo”; o “En desacuerdo”; y “Falso” o “Verdadero”. Preguntas de este tipo en nuestro cuestionario son la número 4 y la 8.

Ejemplo de pregunta dicotómica (número 4): ¿Ha sabido su empresa adaptarse a la situación? Sí; No

- b. Elección única politómica. Preguntas también conocidas como categorizadas, son las que ofrecen diversas respuestas para que el encuestado elija una o varias de ella. En nuestro cuestionario la mayoría de preguntas son de este tipo. Son de elección única politómicas las número 5,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 y19.

Ejemplo de pregunta politómica (número 10): ¿Qué ventajas crees que tiene el teletrabajo? (opciones de respuesta): Ahorro tiempo y gastos personales; Mayor autonomía; Mayor equilibrio trabajo y vida familiar; Elección del entorno laboral; No encuentro ventajas.

- Según su contenido las preguntas pueden ser de identificación, acción, intención, opinión, información y motivos (Gestiopolis, 2002). En nuestro cuestionario tan solo hemos utilizado las de identificación.

- a. De identificación, que sitúan las condiciones del encuestado en la estructura social (edad, sexo, profesión). En nuestro caso son las preguntas 1,2 y 3.

Ejemplo de pregunta de identificación (número 2): Edad: menores de 25 años, de 25 a 45 años, más de 45 años

Respecto al cuestionario y a las preguntas, nos propusimos que al tratarse de una encuesta en línea cumpliera los siguientes requisitos:

- Qué no fuera de gran extensión, de esa forma el tiempo de respuesta sería breve (2/3 minutos).
- Qué las preguntas despertaran el interés del encuestado.

El cuestionario que hemos confeccionado, como hemos dicho anteriormente, está compuesto por 19 preguntas, que hemos ordenado en tres partes. En la primera parte las preguntas son las que llamamos de identificación, totalmente anónimas, y que nos van a servir para clasificar al encuestado. A continuación, la segunda parte la forman preguntas relacionadas con la empresa y su posición en relación al teletrabajo, que nos servirá para que la persona trabajadora pueda situarla. La tercera parte la componen preguntas en las que buscamos conocer las sensaciones que ha tenido el encuestado con el uso del teletrabajo.

Dentro de la actividad que forma parte del diseño de un cuestionario, es importante realizar el pre-test o prueba piloto de la encuesta. Su utilización resulta de mucho interés para asegurarnos la validez de la encuesta, pues con ella podemos detectar aquellos elementos que podrían resultar negativos para nuestra investigación, como pueden ser preguntas mal hechas que ocasionen respuestas incorrectas.

En nuestro caso la prueba piloto la hicimos con 6 personas que habían teletrabajado. Una vez corregidos los defectos detectados, procedimos a su lanzamiento.

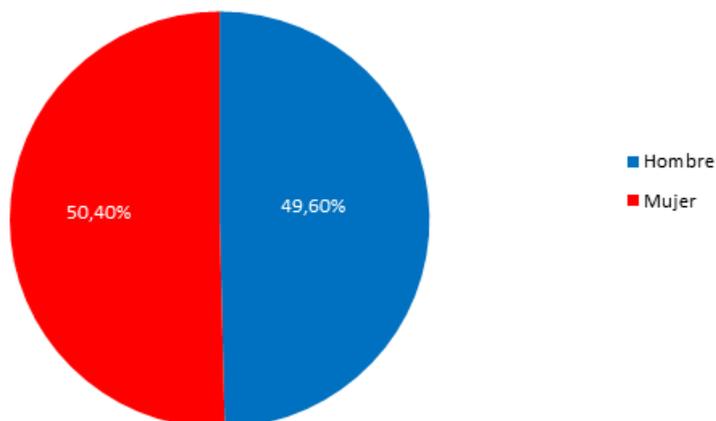
La elaboración de la encuesta la hemos realizado por medio de Google Forms (formulario Google), aplicación totalmente gratuita. Esta nos permite crear un simple formulario dependiendo de las necesidades que tengamos y a su vez nos facilita el trabajo de tabulación, ya que al realizar la encuesta de manera online los datos/respuestas que van llegando son almacenados en una hoja de cálculo que posteriormente nos ayudará en nuestro trabajo de análisis de los mismos.

La aplicación nos permite compartir la encuesta con los participantes por diferentes canales, como correo electrónico, a través de una URL, LinkedIn, Twitter o Whatsapp. La recopilación de las respuestas se hizo durante los meses de febrero, marzo y abril del año 2021.

4.3 Análisis de la encuesta

A continuación, mostraremos los resultados que hemos obtenido en la encuesta realizada, a través de las valoraciones emitidas por las 178 personas que han participado.

Figura 1. Sexo

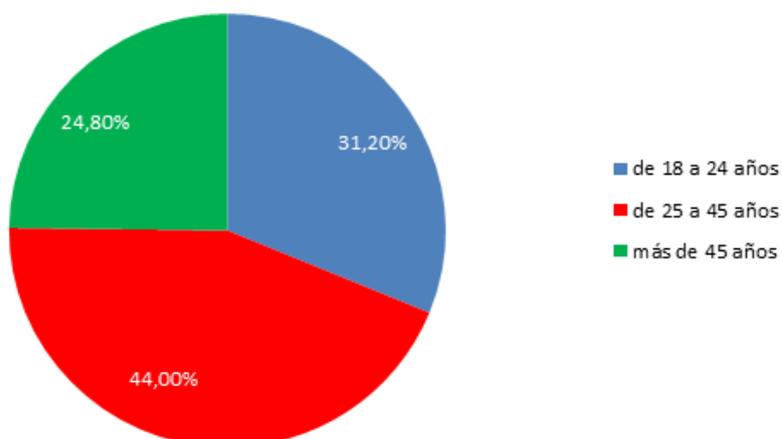


Fuente: elaboración propia

La figura 1 nos muestra que, del total de 178 personas que han participado en la investigación, un 50,4% son mujeres, frente a un 49,6% que son hombres, lo que hace que los resultados de la encuesta sean equitativos respecto al sexo de los participantes.

En relación con la edad de los participantes, casi la mitad de los encuestados, el 44,%, se encuentra entre los 25 y 45 años de edad, seguido de los que tienen entre 18 y 24 años con un 31,2% y por un 24,8% de los de más de 45 años, como podemos ver en la figura 2. Prácticamente tres cuartas partes de los participantes en el estudio, un 75,2%, tienen entre 18 y 45 años de edad.

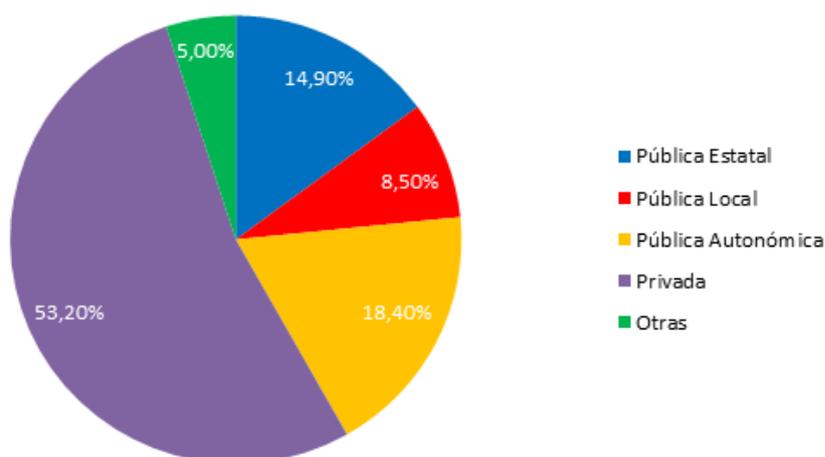
Figura 2. Edad



Fuente: Elaboración propia

Acerca del tipo de empresas donde trabajan los encuestados, la figura 3 refleja que predominan ligeramente los que lo hacen en la empresa privada, 53,2%. Respecto a los que han contestado que trabajan en el sector público, un 18,4% de ellos lo hacen en empresas o administraciones de nivel autonómico, un 14,9% en la administración estatal o empresas dependientes del mismo y un 8,5%, en la administración local. Por último, el 5% restante lo hace a nivel autónomo.

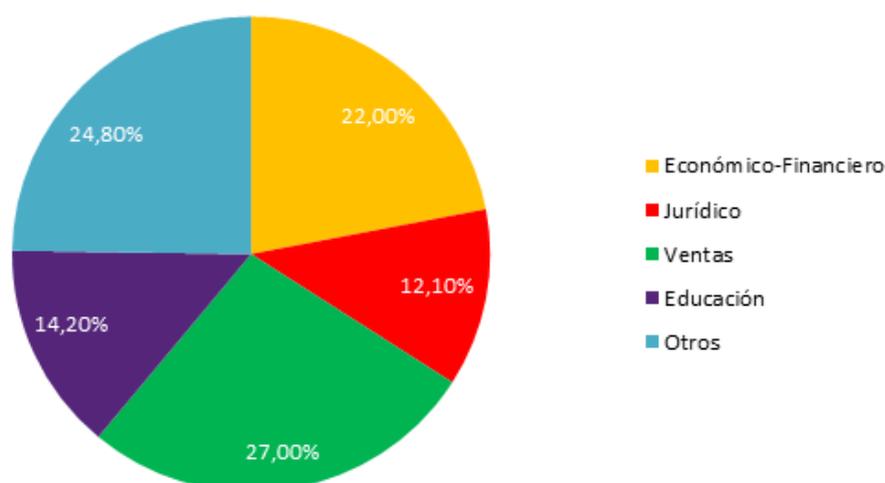
Figura 3. Tipo de empresa para la que trabaja



Fuente: Elaboración propia

Tal y como aparece reflejado en la figura 4, el 27 % de los encuestados trabajan en departamentos dedicados a la venta, un 22% lo hacen en el ámbito económico-financiero, un 14,20% en lo que concierne a la educación y un 12,10% en departamentos jurídicos. Por último, un 24,8%, lo hacen en otros departamentos no detallados en la encuesta. Además, como hemos visto en la figura 3, los departamentos/sectores donde trabajan nuestros encuestados son muy variados y en todos ellos se puede teletrabajar. En alguno de ellos, puede incluso ser habitual que el trabajo se realice fuera de las instalaciones de la empresa, como puede ser ventas.

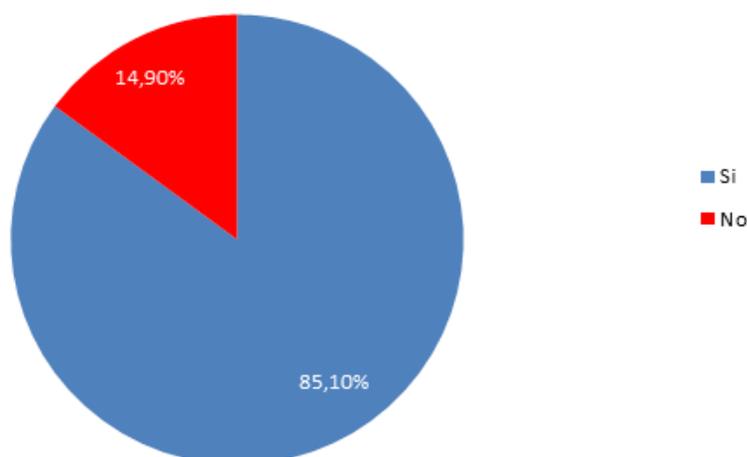
Figura 4. ¿En qué departamento trabajas?



Fuente: Elaboración propia

La figura 5 nos muestra que, un 85,1% de las empresas donde trabajan los participantes de la encuesta, sí han sabido adaptarse a la nueva situación creada por la pandemia a la hora de trabajar. Solo un 14,9% de ellas no han sabido hacerlo, en la opinión de sus propios trabajadores.

Figura 5. ¿Ha sabido su empresa adaptarse a la nueva situación?

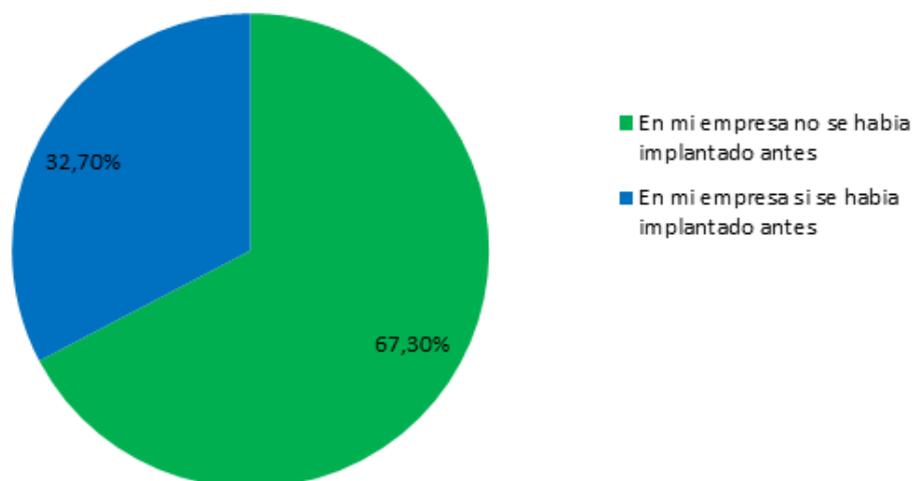


Fuente: Elaboración propia

Respecto del grado de implantación del teletrabajo, los resultados nos muestran la realidad existente en nuestro país hasta antes de la COVID-19, y esta era que el teletrabajo estaba poco implementado en España. Como vimos anteriormente en el capítulo 3.2, este apenas alcanzaba el 4% (Eurostat, 2019). A nivel de ocupados,

asalariados y trabajadores por cuenta propia, el porcentaje de los que normalmente realizaban teletrabajo en España era del 3,2% y en trabajadores por cuenta propia representaban sobre el total en España el 15,1%. En la figura 6 vemos los resultados de nuestra encuesta, en la que un 67,30% de ellos nos indican que en sus empresas no se había implementado el teletrabajo antes, y solo en un 32,70%, sí que se había implementado.

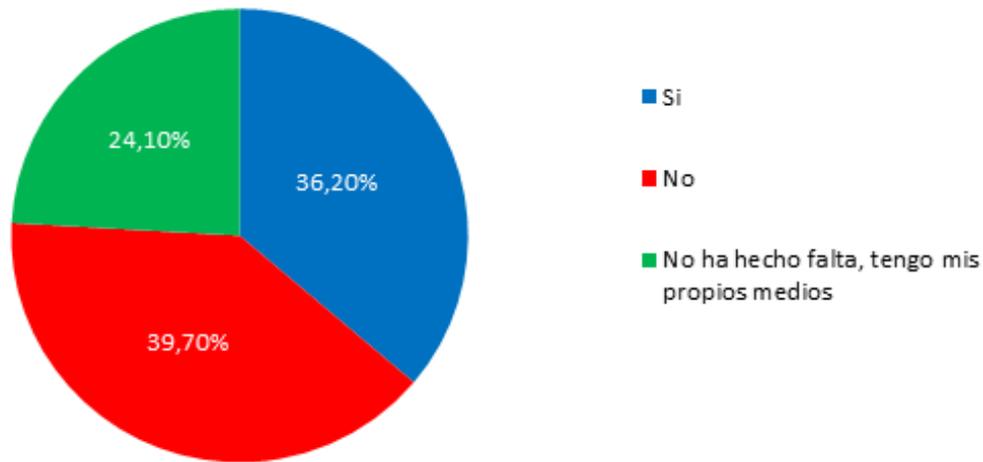
Figura 6. Implantación del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

En la figura 7 podemos ver que, de las 178 personas que han respondido a la encuesta, y en relación sobre si su empresa les ha facilitado los medios técnicos necesarios para teletrabajar, 64 de ellas, un 36,20%, indican que sí se los han facilitado; al 39,70%, es decir a 71 personas, no se los han facilitado; y a 43 personas, (24,1%), no ha hecho falta al disponer estas de sus propios medios. Cabe hacer mención al informe Infojobs (2019), reflejado en el capítulo 3.2 de este TFG que indicaba que el 81% de las empresas españolas no permitían el teletrabajo antes de la pandemia.

Figura 7. ¿Te ha facilitado tu empresa los medios técnicos necesarios para teletrabajar?

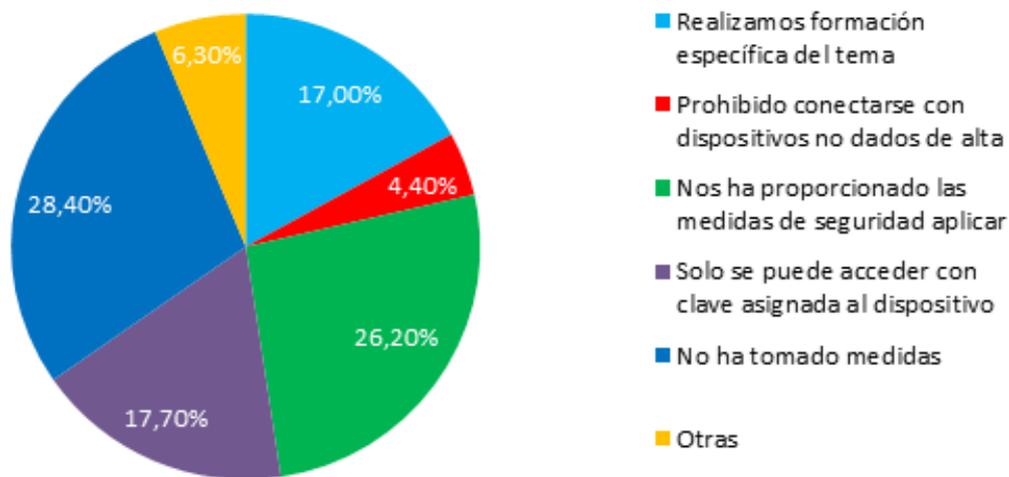


Fuente: Elaboración propia

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. No basta con conectar al trabajador a un escritorio remoto desde su terminal. El RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, comentado en el capítulo 2 de este TFG, recoge el derecho de los trabajadores a la dotación y mantenimiento de los medios necesarios para el desarrollo de su actividad laboral, haciéndose cargo las empresas de su mantenimiento y, además, deberán atender las dificultades técnicas que surjan en el teletrabajo.

De la figura 8 sacamos las siguientes conclusiones en relación con la ciberseguridad existente en las empresas donde trabajan y las medidas que han tomado estas a la hora de implementar el teletrabajo. La respuesta mayoritaria es que un número elevado de empresas donde trabajan los encuestados, 28,40%, no ha tomado medidas de seguridad a la hora de implementar el teletrabajo. Es importante decir que un 26,20% de las empresas facilitó las medidas de seguridad a aplicar, mientras que en el 17,00%, se realizó una formación específica del tema, y solo se puede acceder con la clave asignada al dispositivo en el 17,70%. Llama la atención que solo un 4,40% de ellas, no permite conectarse con dispositivos no dados de alta previamente. Estos datos van en línea con el informe publicado por Bitglass (2020), según el cual un 59% de las empresas han mejorado su ciberseguridad a raíz de la situación de teletrabajo que viven por la COVID-19, mientras el 41% no han tomado ninguna medida para asegurar el acceso de los trabajadores a la red corporativa, como vimos en el capítulo 3.3 del TFG relativo a la ciberseguridad en el teletrabajo.

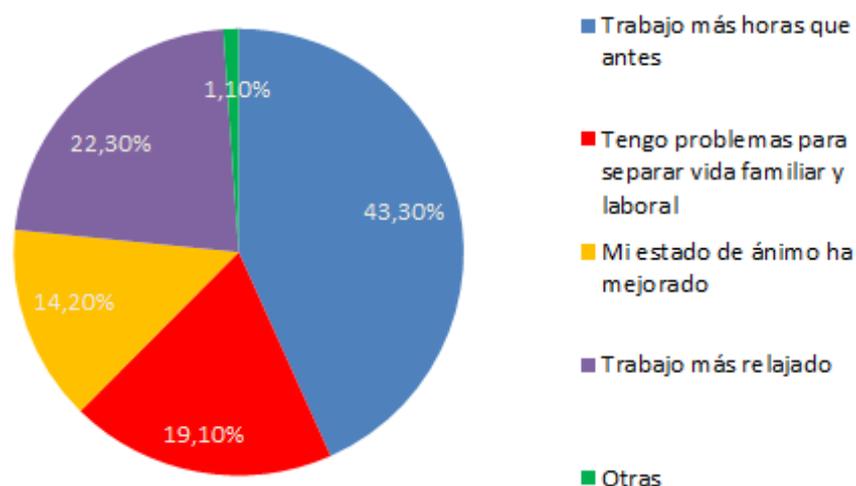
Figura 8. Ciberseguridad. ¿Cuál de estas medidas ha tomado tu empresa a la hora de teletrabajar?



Fuente: Elaboración propia

Es importante conocer qué ha supuesto el teletrabajo durante la pandemia en relación con el bienestar de las personas. La figura 9 nos muestra que, de las respuestas recibidas que creen que su bienestar ha empeorado con el teletrabajo, una gran mayoría, 43,30%, indica que trabajan más horas que antes de la COVID-19 y un 19,10% tiene problemas para separar su vida familiar de la laboral. En el lado contrario, encontramos que un 22,30% trabaja más relajado y un 14,20%, ha mejorado su estado de ánimo con la implementación del teletrabajo. Recordemos que el RD-ley 28/2020, en su capítulo II, artículo 18, habla del derecho del trabajador a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, en un intento de proteger y favorecer la vida familiar.

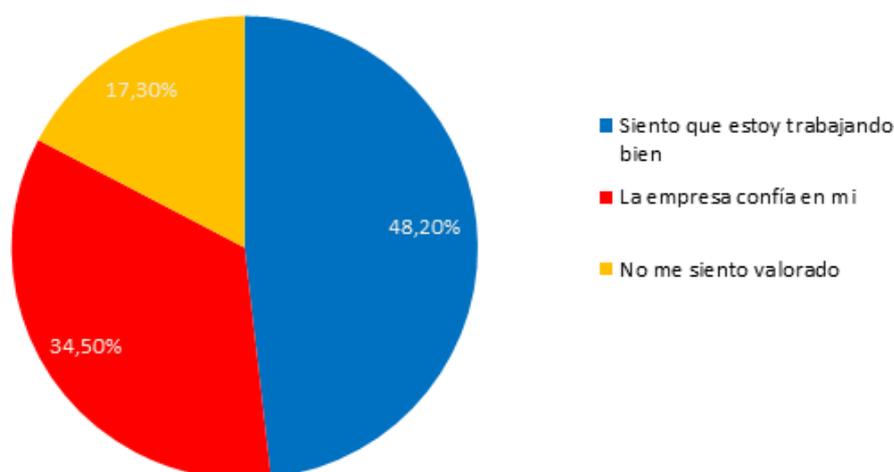
Figura 9. ¿Qué le ha supuesto teletrabajar en relación su bienestar?



Fuente: Elaboración propia

A través de la figura 10, vemos la percepción que tienen los encuestados de su situación en relación con el trabajo. La mayoría, 48,20% cree que está trabajando bien y un 34,50% percibe que su empresa confía en su trabajo. Por el contrario, un 17,50% de ellos no está contento al no sentirse valorado por su empresa. Este último dato de los encuestados cuadra bastante con el obtenido por el estudio de QBE Insurance Group (2021), reseñado en este TFG, donde un 11% de los encuestados indican que el teletrabajo ha sido negativo en sus relaciones con sus jefes.

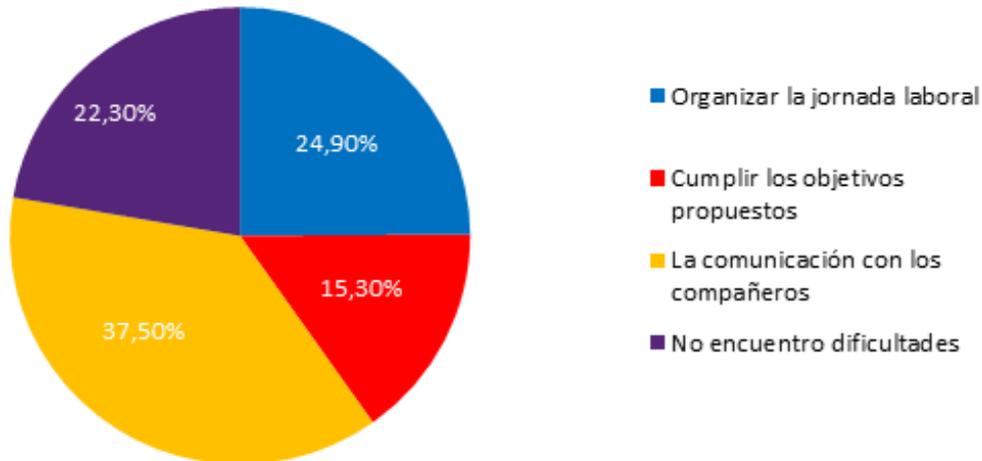
Figura 10. ¿Cuál es su situación en relación con su trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Respecto a las dificultades encontradas a la hora de teletrabajar, la figura 11 nos muestra que la respuesta con mayor porcentaje, 37,50%, hace referencia a la comunicación de 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. Para un 24,90%, su mayor dificultad es organizar su jornada laboral, mientras un 15,30% indica que es cumplir los objetivos propuestos. Solo un 22,30% de los encuestados no encuentran dificultades a la hora de teletrabajar. Cabe hacer mención que, en la tabla 7 de este TFG, se detallaban algunas desventajas en relación con el teletrabajo, algunas de las cuales no se recogen en las respuestas de esta encuesta, entre ellas, la pérdida de identidad con la empresa o la reducción del aprendizaje a través del contacto con los demás.

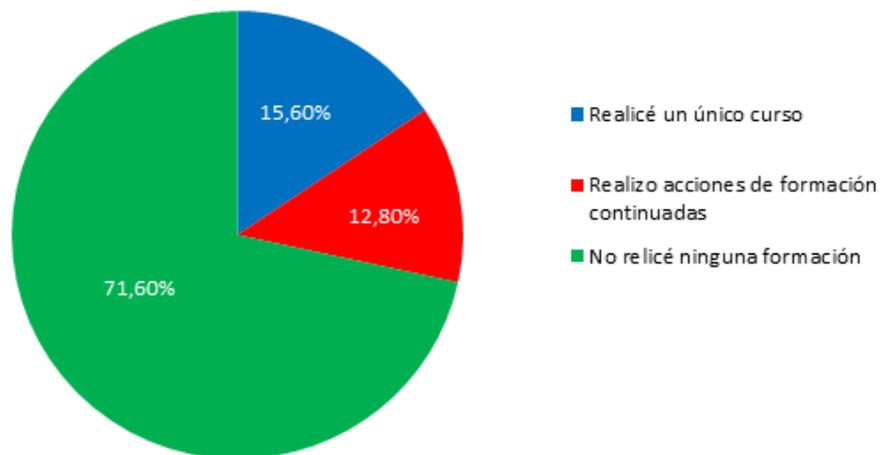
Figura 11. Principales dificultades encontradas a la hora de teletrabajar



Fuente: Elaboración propia

Según respuestas de los encuestados en relación con la formación recibida para teletrabajar, la figura 12 nos muestra que la gran mayoría de empresas (71,60%) no ha realizado ningún tipo de formación, lo que pone de manifiesto la falta de formación de las empresas frente a los riesgos de un ciberataque (capítulo 3.4 de este TFG) y, además, la no adopción de las medidas indicadas en la guía publicada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España a través de INCIBE (2020). Solo un 15,60% (28 personas) realizaron un único curso, y el 12,80% (23 personas) responden que realizan acciones de formación continuadas.

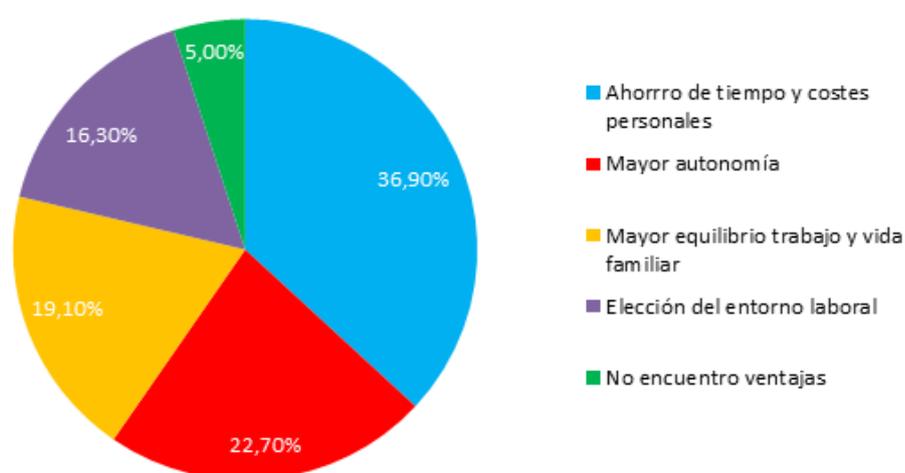
Figura 12. ¿Has recibido algún tipo de formación para teletrabajar?



Fuente: Elaboración propia

A la pregunta de las ventajas de realizar teletrabajo, vemos en la figura 13 que el ahorro de tiempo y costes personales (36,90%) es la respuesta mayoritaria seguida de una mayor autonomía en su trabajo (22,70%). Del resto de respuestas, un 19,10%, manifiesta que ha conseguido un mayor equilibrio entre su trabajo y su vida familiar y, en cambio, para un 16,30%, es la elección del entorno laboral la mayor ventaja encontrada. Tan solo un 5% no encuentra ventajas. Hay que reseñar que la mayoría de las respuestas son coincidentes con las de la tabla 7 de este TFG sobre ventajas y desventajas del teletrabajo.

Figura 13. ¿Qué ventajas encuentras al teletrabajo?



Fuente: Elaboración propia

El informe Infojobs (2019), comentado anteriormente en este TFG, recoge en uno de sus apartados en relación con las empresas que permiten el teletrabajo, qué tipo de jornada permiten para realizar el teletrabajo. La respuesta mayoritaria fue que la permiten de forma puntual (58%) mientras que otras permiten 3 días (21%) y otras, 1 día (11).

Hemos trasladado esta pregunta porque nos interesa conocer la opinión de los trabajadores. La figura 14 nos muestra que el 85,8% de los encuestados (152 personas) están a favor del teletrabajo y solo un 14,20% manifiesta no querer teletrabajar ningún día.

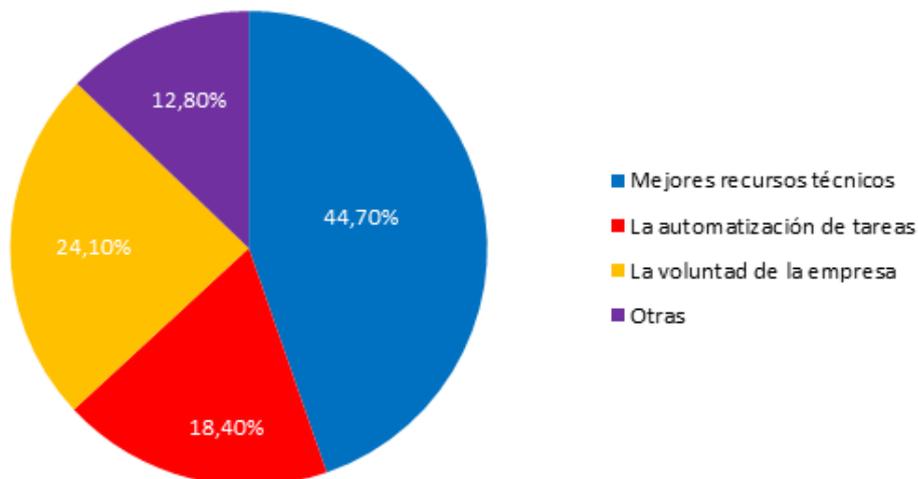
Figura 14. ¿Cuántos días a la semana te gustaría teletrabajar desde casa?



Fuente: Elaboración propia

La figura 15 analiza las necesidades para teletrabajar mejor de los encuestados, de las respuestas dadas prácticamente la mitad de ellos, indican que son la mejora de los recursos técnicos (44,70%), mientras que un 24,10% necesita la voluntad de la empresa, que como ya hemos dicho anteriormente en este TFG, no es la opción de trabajo preferida y por la que apuestan las empresas. Hay que destacar que para un 18,40% la automatización de las tareas a realizar es lo que más primordial, ya que les haría más fácil el trabajo.

Figura 15. ¿Qué necesitarías para teletrabajar de forma más completa?

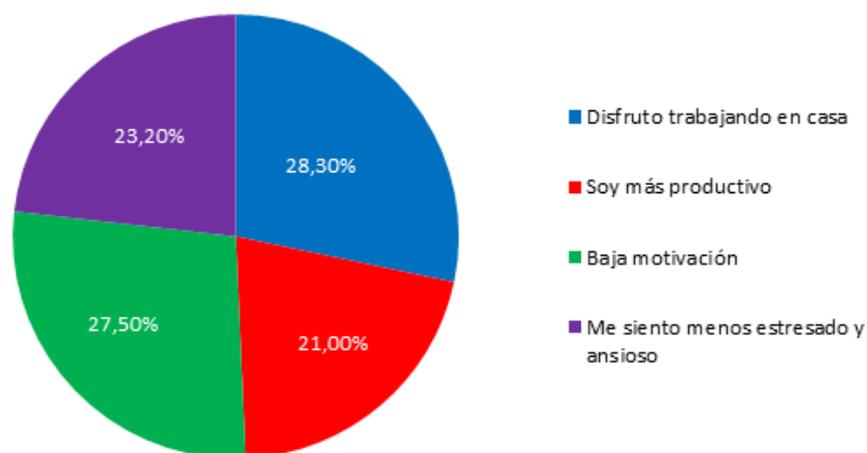


Fuente: Elaboración propia

Del impacto que ha tenido el teletrabajo para los trabajadores, vemos que algunas de las respuestas coinciden con las ventajas y desventajas indicadas por IMF Business

School (2016), ver tabla 7 del TFG. De la figura 16 obtenemos las siguientes conclusiones: un 28,30% disfruta trabajando en casa, el 23,20% se siente menos estresado y ansioso, y un 21% del total cree que es más productivo. En el lado contrario, un 27,50% considera que el teletrabajo ha sido negativo, pues ha bajado su motivación.

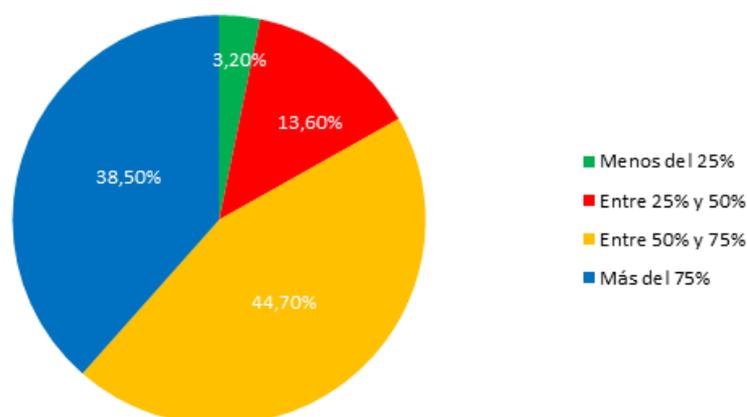
Figura 16. Impacto del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

La figura 17 hace mención a otra cuestión que nos interesaba conocer en nuestra encuesta sobre los trabajadores, el porcentaje de su trabajo habitual que habían podido realizar con el teletrabajo. La mayor parte de los encuestados han respondido que este porcentaje estaría entre un 50% y 75% (44,70%) y más del 75% (38,50%). Estas respuestas reafirman que el teletrabajo sí que puede ser una opción a aplicar por parte de las empresas, pues solo un 3,20% indica que ha podido realizar menos del 25% del trabajo total.

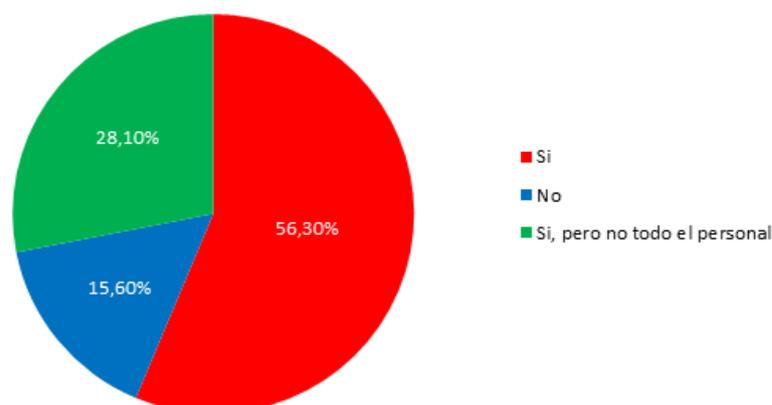
Figura 17. De tu trabajo habitual ¿cuánto has podido realizar desde casa?



Fuente: Elaboración propia

El teletrabajo era minoritario en nuestro país hasta la aparición de la pandemia, como vimos en los gráficos del capítulo 3 de este TFG, aunque con la aparición de esta, la tendencia cambió. En sus respuestas la inmensa mayoría de los encuestados están a favor de continuar con el teletrabajo (56,30%), aunque no para todo el personal (28,10%) que forma parte de su organización. Solo el 15,60% es absolutamente contrario, como podemos ver en la figura 18.

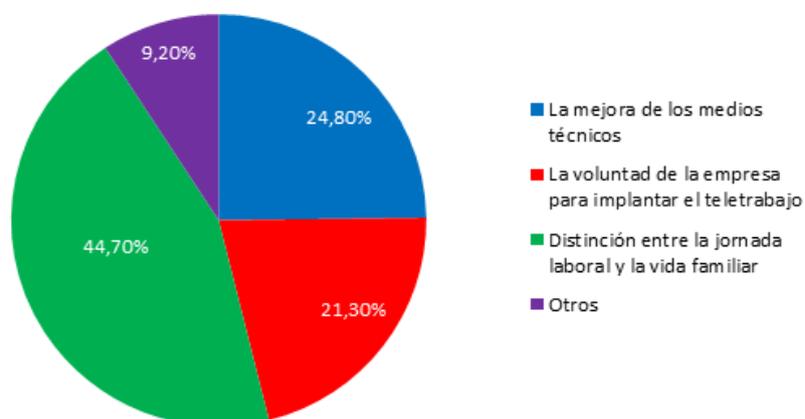
Figura 18. ¿Serías partidario de ampliar el teletrabajo cuando termine la situación de confinamiento o pandemia?



Fuente: Elaboración propia

La figura 19 recoge en sus respuestas aspectos que ya habían sido reseñados anteriormente por los encuestados ante otras preguntas, pero ahora lo hacen a nivel de empresa. Los dos aspectos sobre los que más deberían trabajar las empresas a criterio de los encuestados son la distinción clara entre vida laboral y familiar, pues piensan que con la introducción del teletrabajo la separación de estas se ha complicado, y la mejora de los medios técnicos con lo que trabajar.

Figura 19. ¿De estos tres aspectos, cual consideras más importante para que lo trabaje tu empresa?



Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

A través del desarrollo de este TFG hemos situado la posición y evolución que ha tenido el teletrabajo en Europa y España tras la aparición de la COVID-19 a nivel legislativo y laboral, estudiando la aceptación, las ventajas y las carencias que ha tenido entre las personas que lo ha experimentado.

Tanto el objetivo principal como los específicos que nos habíamos planteado alcanzar en este TFG se han alcanzado completamente, llegando a los resultados siguientes:

1. Hemos identificado la normativa que regulaba el teletrabajo antes de la COVID-19 y la aprobada tras la aparición de esta, si la hubiera, a nivel europeo, nacional y autonómico. En este último caso nos hemos centrado en nuestra comunidad autónoma.
2. Hemos expuesto de forma clara la definición de teletrabajo y sus diferentes modalidades, detallando las diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia y las ventajas y desventajas que supone el uso del teletrabajo para empleados y empresas.
3. Hemos mostrado de forma clara la situación y uso del teletrabajo antes de la aparición de la COVID-19 y después.
4. Hemos realizado una encuesta para conocer más a fondo el funcionamiento del teletrabajo, su implantación y las ventajas y desventajas del mismo a nivel trabajador del trabajador y de la empresa.
5. Hemos analizado las respuestas procedentes de una encuesta de diseño propio, buscando su vinculación con lo tratado en la contextualización y en el marco teórico de este TFG.

Lo primero que podemos afirmar es que con la pandemia empresas y trabajadores se han visto obligados a apostar por una forma de trabajo que era poco habitual hasta ese momento, el teletrabajo. Esto ha obligado a los gobiernos a nivel europeo, nacional y autonómico a promulgar nuevas leyes relacionadas con el teletrabajo que actualizaran las existentes.

En cuanto a legislación, hemos comprobado que a nivel europeo no se ha promulgado ninguna ley nueva en relación con el teletrabajo. La apuesta de la Unión Europea ha sido a través de la creación de ayudas monetarias a la que podían optar sus países miembros. A nivel nacional, sí que se han promulgado nuevas leyes, pues el art. 13 del ET resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo. Por ello se publicó el RD 28/2020, de 22 de septiembre, de aplicación a nivel empresarial y, posteriormente, para regular el uso del teletrabajo en las Administraciones Públicas, el RD 29/2020, de 29 de septiembre. A nivel autonómico, varias Comunidades dictaron nuevas normas, como es el caso de nuestra Comunidad, que en el pasado mes de abril aprobó el RD 49/2021, de 1 de abril, por el que

regulaba el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

Respecto del teletrabajo, que no es lo mismo que trabajo a distancia como ha quedado demostrado en este TFG, hemos visto que hay multitud de definiciones, pero existe un acuerdo generalizado en que debe contener tres elementos básicos que nos ayudan a delimitarlo: que se refiere a una actividad profesional remunerada, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo y la utilización de las TIC.

En este TFG hemos podido mostrar que tanto a nivel de trabajador como de empresa, son mayores las ventajas que las desventajas de la utilización del teletrabajo. La pandemia ha transformando el mercado laboral y, en consecuencia, la demanda de nuevos perfiles profesionales se orienta en su mayoría hacia las nuevas tecnologías.

En cuanto a la situación y uso del teletrabajo, es claro que hay un antes y un después de la pandemia. Los datos nos muestran que en la actualidad España sigue a gran distancia del resto de países miembros de la UE en cuanto a porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual. Antes de la aparición de la COVID-19 los países europeos con porcentajes más altos se situaban en un 14%, y con la pandemia ese porcentaje alcanzó el 40% en algunos países. En España apenas se alcanzaba el 4% en la etapa pre-COVID, pero la aparición de la COVID-19 unida al confinamiento que decretó el gobierno de España, hizo que muchas empresas para poder subsistir y salvar los empleos de sus trabajadores cambiaran sus hábitos de trabajo y se volcaran en el teletrabajo. De esta forma, en el segundo trimestre de 2020, el porcentaje subió hasta el 16,2%, para reducirse hasta el 9,9% a finales de 2020, lo que demuestra que seguimos estando muy lejos de los principales países y de la media de la UE (21,5%).

Son las personas de entre 25 y 45 años las que más uso han hecho del teletrabajo, y a nivel de Comunidades son Madrid y Cataluña las que presentan los porcentajes más altos. En nuestra Comunidad, el porcentaje ha subido más de cuatro puntos en el periodo 2019/2020.

Para conocer mejor qué ha supuesto el teletrabajo a nivel de trabajadores decidimos realizar una encuesta dirigida a personas mayores de edad con capacidad de trabajar. La modalidad escogida ha sido en línea, ya que tiene un mayor alcance, mayor rapidez para enviarla y la recepción de los resultados es inmediata. Conseguimos respuesta de un total de 178 personas que habían teletrabajado, destacando de las respuestas dadas que la inmensa mayoría de las empresas han sabido adaptarse a la nueva situación, que prácticamente un 85% de los encuestados sería partidario de ampliar el teletrabajo después de la pandemia y que una de las cosas que más valoran es el tener un mayor equilibrio entre trabajo y vida familiar. Para conseguir que en un futuro el teletrabajo quede implantado como una forma de trabajo

habitual, se necesita, entre otras cosas, una voluntad clara de las empresas de apostar por él.

Durante el último año he teletrabajado en las prácticas de trabajo que he realizado, por lo que creo que puedo dar mi opinión de la experiencia. Creo que el teletrabajo reporta muchas ventajas para el teletrabajador, como la flexibilidad de horario, un mayor equilibrio entre trabajo y vida familiar y la posibilidad del entorno laboral. Pero también tiene sus desventajas; entre ellas destacaría como la más importante la pérdida de la relación y contacto con tus compañeros al dejar de verlos y que es necesario tener cierta capacidad de organización ya que es fácil despistarse. Yo apoyo totalmente el teletrabajo, aunque no a jornada semanal completa, quizás un punto de equilibrio entre trabajo presencial y teletrabajo uno o varios días de la semana sería lo más conveniente.

Por último, la elaboración de este Trabajo Fin de Grado me ha ayudado a entender mejor qué supone el teletrabajo a nivel de trabajadores y de empresas, a valorar el esfuerzo realizado por los diferentes gobiernos para adaptar la legislación laboral existente a la nueva realidad surgida con el teletrabajo, he aprendido a buscar información y a citar la bibliografía utilizada en el TFG de acuerdo con las normas existentes y, en definitiva, a redactar un documento académico bien estructurado.

BIBLIOGRAFIA

ÁLVAREZ, A. (2012). "La introducción del teletrabajo en la Administración General del Estado" en Sociología del trabajo, 2012, número 75, p. 73-92

ALVIRA, M. (1984). "Tipos de encuestas y diseños de investigación".
http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF [Consulta: 12 de abril de 2021]

AVANSIS. *Ciberseguridad: definición, tipos y objetivos de la seguridad informática*.
< <https://www.avansis.es/ciberseguridad/que-es-ciberseguridad/> > [Consulta: 14 de abril de 2021]

BITGLASS, (2020). *Informe ciberseguridad*.
http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/142699/El-59-de-las-empresas-han-aumentado-la-ciberseguridad-con-el-teletrabajo-?target=_self > [Consulta: 24 de marzo de 2021]

BRINDUSA, A y COZZOLINO, M y LACUESTA, A. (2020). "El teletrabajo en España".
https://www.bde.es/bde/es/utiles/Canal_RSS/Publicaciones/el-teletrabajo-en-espana.html > [Consulta: 15 enero 2021]

CEOE. Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización.
<<https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>> [Consulta 6 de abril de 2021]

Comunidad de Galicia. Orden del 14 de diciembre, de 2020, por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia. (DOG, 3, DE 7 DE ENERO DE 2021)

Comunidad de Madrid. Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. (BOCM 226, de 17 de septiembre de 2020)

Comunidad del País Vasco. Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava. (BOTH. 124, 2 de noviembre de 2020)

Comunidad de la Región de Murcia. Resolución 2780/2020, de 11 de junio, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de

la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia. (BORM. 134, de 12 de junio de 2020)

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 Valenciana. Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. (DOGV. 9059, 12 de abril de 2021)

CONSEJO GENERAL COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES (2020). *“Todo sobre la ley de trabajo a distancia”*. <https://graduadosocial.org/docs/ebook-todo-sobre-ley-trabajo-distancia-teletrabajo-6151.pdf>> [Consulta: 18 diciembre de 2020]
EPDATA (2020). *“La evolución del teletrabajo en España, en gráficos”*. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>> [Consulta: 14 diciembre 2020]

EPDATA (2020). *“La evolución del teletrabajo en España, en gráficos”*. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>> [Consulta: 14 diciembre 2020]

ESIC (2020). *“Definición de la ciberseguridad y su riesgo”*. <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia/definicion-ciberseguridad-riesgo>> [Consulta: 17 enero de 2021]

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

España. Ley 13/2015, de 8 de abril, de función Pública de Extremadura. BOE, 6 de mayo de 2015, núm. 108, p. 39543-39625

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 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. Ley 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. Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, p.79929- 79971

España. Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas. BOE, 30 de septiembre de 2020, núm. 259, p.82159-82168

FLEXJOBS. *Estudios profesiones nuevas tecnologías.*

<https://www.businessinsider.es/cuales-son-profesiones-cotizadas-teletrabajar-668076> [Consulta: 9 de abril de 2021]

GESTIOPOLIS. *Encuesta, cuestionario y tipo de preguntas.*

<https://www.gestiopolis.com/encuesta-cuestionario-y-tipos-de-preguntas/> [Consulta: 13 de abril de 2021]

IBERLEY (2021). *“Trabajo a distancia y teletrabajo”.*

<https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>. [Consulta: 4 abril de 2021]

IMF. *Teletrabajo: ventajas y desventajas para la empresa.* < <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/teletrabajo-ventajas-desventajas-la-empresa/> > [Consulta: 4 de marzo de 2021]

INE (2020). *“El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”.*

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE > [Consulta: 12 diciembre de 2020]

INCIBE. (2020). *“Ciberseguridad en el teletrabajo: una guía de aproximación para el empresario”*, 15 de julio.

<https://www.incibe.es/protege-tu-empresa/guias/ciberseguridad-el-teletrabajo-guia-aproximacion-el-empresario> > [Consulta: 6 abril de 2021]

Leiva, E. (2015). *“Estrategias Nacionales de Ciberseguridad: Estudio Comparativo Basado en Enfoque Top-Down desde una Visión Global a una Visión Local”* en Revista Latinoamericana de Ingeniería de Software, 2015, vol. 3, p. 161-176

LINKEDIN. *Profesiones tecnológicas más demandadas en 2020.*

<https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/estas-seran-las-profesiones->

digitales-mas-demandadas-en-2020-segun-linkedin-86432 [Consulta: 9 de abril de 2021]

LOPEZ, P. (2004). "Población, muestra y muestreo" en Scielo, 2004, p. 69-73

LÓPEZ-ROLDÁN, P., FACHELLI, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona

OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA. (2020). "Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto a los derechos laborales". <https://universoabierto.org/2020/11/12/libro-blanco-del-trabajo-a-distancia-un-enfoque-orientado-a-la-flexibilidad-y-el-respeto-de-los-derechos-laborales/> [Consulta: 30 noviembre de 2020]

OCHOA, C. (2015). "Muestreo no probabilístico por bola de nieve". <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve> [Consulta: 18 de abril de 2021]

OIT. (2020). "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica", 13 de octubre. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm [Consulta: 2 noviembre de 2020]

OLIAS, L. (2020). "Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos", 27 de agosto. https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html [Consulta: 15 noviembre de 2020]

PARADA VISUAL. *Teletrabajo: modalidades, regulación, ventajas y desventajas*. < <https://www.paradavisual.com/el-teletrabajo-modalidades-regulacion-ventajas-y-desventajas/> [Consulta: 11 de marzo de 2021]

LLÁCER, P (2020). *Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral*. Trabajo Fin de Grado. Valencia: Universitat Politècnica de València

PEREZ, G. (2021). "La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia", 17 de marzo. <https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html> [Consulta: 30 marzo de 2021]

PLANAS, C. y CANTÓN, E. y JÉREZ, A. (2020). “España mira hacia Europa para regular el teletrabajo”, 27 de junio.

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20200627/espana-mira-hacia-europa-para-regular-el-teletrabajo-8017005>> [Consulta 26 enero de 2021]

QUINTANILLA, R. (2017). “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, 23 de marzo.

[https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS_548615/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS_548615/lang-es/index.htm) [Consulta: 8 de febrero de 2021]

QUESTIONPRO. *¿Qué es el muestreo de bola de nieve?*

<<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-de-bola-de-nieve/>> [Consulta: 11 de abril de 2021]

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. <https://www.rae.es/> [Consulta: 23 de marzo de 2021]

SANDHUSEN, L. (2002). *Mercadotecnia*. México. Cecsá

STATON, W., ETZEL, M, Y WALKER. B (2004). *Fundamentos de marketing*. México. McGraw-Hill Interamericana

TAYLOR, S., BOGDAN, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires. Ediciones Paidós.

THE ADECCO GROUP INSTITUTE. (2020). “La evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia”. <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/03/monitor-adecco-2.pdf>> [Consulta: 20 febrero de 2021]

WORKMETER. *Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia en España*.

<<https://www.workmeter.com/blog/diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia-espana/>> [Consulta: 8 de mayo de 2021]

ANEXO I

ENCUESTA TELETRABAJO POST COVID-19

1. Sexo

H

M

2. Edad

menores de 25 años

de 25 a 45 años

más de 45 años

3. Tipo de empresa para la que trabaja

Pública Estatal

Pública Local

Pública Autonómica

Privada

Otras

4. ¿En qué departamento trabajas?

Económico/financiero

Jurídico

Ventas

Educación

Otros

5. **¿Ha sabido su empresa adaptarse a la situación?**

Si

No

6. **Implantación del teletrabajo**

En mi empresa no se había implantado antes

En mi empresa si se había implantado antes

7. **¿Te ha facilitado tú empresa los medios técnicos necesarios para teletrabajar?**

Si

No

No ha hecho falta, tengo mis propios medios

8. **¿Cuál de estas medidas ha tomado tu empresa a la hora de teletrabajar?**

Realizamos una formación específica del tema

Prohibido conectarse con dispositivos no dados de alta

Nos ha proporcionado las medidas de seguridad a aplicar

Solo podemos acceder con la clave que se nos facilita

No ha tomado medidas

Otras

9. **¿Qué le ha supuesto teletrabajar en relación con su bienestar?**

Trabajo más horas que antes

Tengo problemas para separar vida familiar y laboral

Mi estado de ánimo no me permite trabajar

Trabajo más relajado

10. **¿Cuál es su situación en relación con su trabajo?**

Siento que estoy trabajando bien

La empresa confía en mí

No me siento valorado

11. **Principales dificultades encontradas a la hora de teletrabajar**

- Organizar la jornada laboral
- Cumplir los objetivos propuestos
- La comunicación con los compañeros
- No encuentro dificultades

12. **¿Has recibido alguna formación para teletrabajar?**

- Realice un único curso
- Realizo acciones de formación continuadas
- No realicé ninguna formación

13. **¿Qué ventajas encuentras al teletrabajar?**

- Ahorro tiempo y gastos personales
- Mayor autonomía
- Mayor equilibrio trabajo y vida familiar
- Elección del entorno laboral
- No encuentro ventajas

14. **¿Cuántos días a la semana te gustaría teletrabajar desde casa?**

- No quiero hacer teletrabajo
- 2 días
- 3 días
- Todos los días

15. **¿Qué necesitarías para teletrabajar de forma más completa?**

- Mejores recursos técnicos
- La automatización de tareas
- La voluntad de la empresa
- Otras

16. **Impacto del teletrabajo**

- Disfruto trabajando en casa
- Me siento menos estresado y ansioso
- Soy más productivo
- Baja motivación

17. De tú trabajo habitual, ¿cuánto has podido realizar desde casa?

- Menos del 25
- Entre 25% y 50
- Entre 50% y 75 %
- Más del 75%

18. ¿Serías partidario de ampliar el teletrabajo cuando termine la situación de confinamiento o pandemia?

- Si
- No
- Sí, pero no a todo el personal

19. De estos tres aspectos, ¿cuál consideraría más importante para que lo trabaje tú empresa?

- La mejora de los medios técnicos
- Voluntad de la empresa para implementar el teletrabajo
- Distinción entre la jornada laboral y la vida personal
- Otros

ANEXO II

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción que tenía como objetivos básicos poner fin a la pobreza, conseguir que todas las personas tengan paz y prosperidad y proteger el planeta.

La Agenda 2030 está formada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), e implica un compromiso común de todos los países, aunque cada país fija sus propias metas en consonancia con la Agenda. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son:

- ODS 1 Fin de la pobreza
- ODS 2 Hambre cero
- ODS 3 Salud y bienestar
- ODS 4 Educación de calidad
- ODS 5 Igualdad de género
- ODS 6 Agua limpia y saneamiento
- ODS 7 Energía asequible y no contaminante
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura
- ODS 10 Reducción de las desigualdades
- ODS 11 Ciudades y Comunidades sostenibles
- ODS 12 Producción y consumo responsable
- ODS 13 Acción por el clima
- ODS 14 Vida submarina
- ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres
- ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

El teletrabajo, como forma de trabajo que se desarrolla sin la presencia física del trabajador en su sitio de trabajo gracias a las TICs, puede contribuir de forma clara a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Como hemos visto a lo largo de este

TFG, algunas de las ventajas que presenta el uso del teletrabajo son: facilita la conciliación entre la vida familiar y la laboral; reducción del estrés y la mejora de la salud; aminora los índices de contaminación al reducir los desplazamientos diarios y con el uso de las TICs.

Veamos a continuación, la relación del teletrabajo con los ODS y como contribuye a alcanzar estos. A mi modo de ver, los ODS que presentan una mayor relación con el tema del TFG son el 3, el 5 y el 13.

El ODS 3 “Salud y bienestar”, intenta garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas. El teletrabajo contribuye a alcanzar el objetivo, pues la flexibilidad laboral que nos permite, unido a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, hará que los trabajadores disminuyan su estrés, mejoren su alimentación y como consecuencia alcancen una mejor calidad de vida. Otra opción que nos permite el teletrabajo, es el poder desplazarnos a vivir fuera de las ciudades al no tener que estar físicamente en la empresa para trabajar, con la consiguiente mejora en la calidad de vida.

Con el ODS 5 “Igualdad de género”, en su lucha por una sociedad igualitaria. Hasta ahora muchas mujeres no podían trabajar, o tenían que reducir su jornada para poder cuidar de sus hijos o personas dependientes. El teletrabajo va a permitir que muchas de estas mujeres no se vean en la necesidad de abandonar su trabajo, pero también muchos hombres al trabajar en casa podrán ser partícipes de las labores del hogar y del cuidado de las personas dependientes, avanzando de este modo en la igualdad de género. Será básico el que las empresas permitan acogerse a esta modalidad de trabajo a cualquier persona y que apuesten por el teletrabajo de forma clara.

El ODS 13 “Acción por el clima”, solicita tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. La necesidad de tener a millones de personas en todo el mundo trabajando en sus domicilios, ha favorecido de forma clara el ODS 13. Con el teletrabajo, se produce una gran reducción del número de desplazamientos terrestres y aéreos, pero también se disminuye el número de personas que necesitan coger los transportes públicos para acudir a su centro de trabajo, contribuyendo de esta forma a la reducción de los gases contaminantes. Podríamos decir que el principal beneficio que se consigue con el uso del teletrabajo es la reducción de la huella de carbono y de la contaminación del aire de las ciudades. Otro aspecto a destacar del teletrabajo, es que con el uso de las nuevas tecnologías, reducimos el consumo de papel y por tanto generamos menos residuos.

