



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · FCJE

**Titulació:** Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Adaptación de las empresas y sus trabajadores/as  
al teletrabajo o trabajo a distancia a causa del  
COVID-19**

**Alumno:** Valentín Andrei

**Tutor:** Juan Carlos Redondo Gamero

**Curso:** 2020-2021

## Índice de contenido

<b>1. Introducción.</b>	<b>3</b>
<b>2. Capítulo I: Definiciones, evolución histórica y tipología.</b>	<b>4</b>
2.1- Diferencia entre los términos de teletrabajo y trabajo a distancia.	4
2.2- Evolución histórica a lo largo de los años.	5
2.3- Tipos de teletrabajo y trabajo a distancia.	7
<b>3. Capítulo II: Delimitación jurídica del teletrabajo o trabajo a distancia en España.</b>	<b>9</b>
3.1- Legislación relacionada con el teletrabajo o trabajo a distancia.	9
3.2- Estudio del RD28/2020 implantado a causa del COVID-19.	11
<b>4. Capítulo III: Sectores flexibles al teletrabajo (y sectores que se han visto obligados a cambiar a causa de la pandemia).</b>	<b>13</b>
4.1- Antes del COVID-19.	13
4.2- A medida que han sido afectados por el COVID-19.	15
<b>5. Capítulo IV: Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.</b>	<b>18</b>
5.1- Ventajas del teletrabajo.	18
5.1.1. Para los trabajadores/as.	18
5.1.2. Para las empresas.	18
5.2- Inconvenientes del teletrabajo.	19
5.2.2. Para los trabajadores/as.	19
5.2.3. Para las empresas.	20
<b>6. Capítulo V: Adaptación a las medidas del COVID-19 de algunas de las empresas que no pueden teletrabajar.</b>	<b>20</b>
6.1- Adaptación de las empresas de hostelería.	20
6.2- Adaptación de las empresas y oficinas de trabajo temporal (ETTs).	21
6.3- Adaptación de las fábricas.	22
<b>7. Encuestas a través de redes sociales</b>	<b>23</b>
<b>Fuente: Encuesta de Google</b>	<b>25</b>
<b>8. Conclusiones</b>	<b>26</b>
<b>9. Bibliografía</b>	<b>28</b>
<b>10. Anexos</b>	<b>30</b>

## *1. Introducción.*

El mercado laboral de hoy en día se encuentra ante un cambio constante que se ve cada vez más forzado a adaptarse a la realidad en la que vivimos.

La gente opta por buscar la mayor facilidad y comodidad para realizar su trabajo y al mismo tiempo ser felices haciéndolo. Es por esto que con el paso del tiempo o debido a las circunstancias la gente cada vez se plantea más el hecho de trabajar a distancia o teletrabajar, todo ello cumpliendo con la ley y las necesidades de las empresas para que los trabajadores/as cumplan con las funciones o requisitos de sus puestos de trabajo.

Por otro lado, cabe destacar que aunque el teletrabajo o trabajo a distancia ha ido evolucionando año tras año, la influencia de la pandemia de COVID-19<sup>1</sup> también ha tenido un rol importante en este proceso ya que muchas empresas se han visto obligadas a implementar estas modalidades de trabajo para no tener que cerrar sus negocios y poder seguir adelante.

Además de lo comentado anteriormente, el teletrabajo siempre ha sido un tema tabú para las empresas y más ahora que muchas de ellas se han visto entre la espada y la pared, teniendo que elegir entre reinventarse con el teletrabajo o trabajo a distancia y seguir generando ingresos o cerrar temporalmente e ir acumulando pérdidas tanto materiales como pérdidas de potenciales clientes, o en el peor caso la bancarrota.

Finalmente, el objetivo de este trabajo académico es mostrar los cambios que se han ido produciendo a lo largo de los últimos años, la influencia de la pandemia, y como ha afectado este tema y sigue afectando a las empresas en su día a día. Siendo este un tema muy actual que ha causado mucha controversia y que ha despertado el interés de muchas personas ya que muchas organizaciones han tenido que adentrarse y adaptarse a un mundo desconocido para salir a flote de este problema mundial.

---

<sup>1</sup> Enfermedad infecciosa causada por un coronavirus recientemente descubierto.

## 2. Capítulo I: Definiciones, evolución histórica y tipología.

### 2.1- Diferencia entre los términos de teletrabajo y trabajo a distancia.

Existen varias definiciones y puntos de vista acerca del trabajo a distancia y el teletrabajo pero en este apartado definiremos estos conceptos de manera clara y concisa con el fin de no causar ningún tipo de confusión a la hora de referirse a estos conceptos de manera individual.

<sup>2</sup>El significado de la palabra teletrabajo se refiere a todo aquel “trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Iberley, 2021).

El teletrabajo es una modalidad flexible de realizar las funciones del puesto de trabajo habitual de manera ocasional y haciendo uso de equipos informáticos proporcionados por la empresa dónde se trabaja y estando en contacto a través de algún medio de telecomunicación con la empresa, existiendo así, un sistema de control o supervisión de las tareas por parte de la misma. En esta modalidad de trabajo, no se puede elegir libremente el lugar de trabajo ya que es el empresario/a quien pacta o decide estos aspectos junto con la posibilidad de tener un horario a tiempo completo o parcial o de adaptar el horario a las necesidades de cada trabajador.

En cuanto al significado del término de trabajo a distancia:

<sup>3</sup>Es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta , durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. (Iberley, 2021)

El trabajo a distancia es una modalidad de trabajo fuera del domicilio de la empresa sin vigilancia ni supervisión por parte de la empresa. Las personas que trabajan a distancia de forma continua ofrecen sus servicios laborales fuera de la sede de la empresa, fuera de su domicilio o en un lugar elegido libremente por ellos y pudiendo realizar los horarios que consideren necesarios para desempeñar sus funciones.

---

<sup>2</sup> Iberley. *Portal de información jurídica* (2021)- Significado del término teletrabajo.

<sup>3</sup> Iberley. *Portal de información jurídica* (2021)- Significado del término trabajo a distancia.

Hay que tener en cuenta que no tienen tanto contacto con los equipos informáticos ya que la mayoría son puestos de trabajo que no requieren el uso de estos medios y están más enfocados en el desplazamiento a otros establecimientos, obras o locales.

## 2.2- Evolución histórica a lo largo de los años.

Inicialmente, antes de que existiera el término teletrabajo, la única forma de trabajar desde casa era mediante una línea telefónica simple que permitía comunicarse desde casa al lugar de trabajo habitual con el fin de dar instrucciones a los empleados/as. El primer caso del que se tiene registro, es el caso del Presidente del Banco de Boston que se comunicaba desde casa con la oficina de su banco en el año 1877 y sin saber aún de que esa modalidad de trabajo iba a convertirse en algo tan importante durante las décadas siguientes.

La palabra teletrabajo apareció por primera vez durante la crisis del petróleo en el año 1973. El físico Jack Nilles<sup>4</sup> de la NASA pensaba que en el recorrido desde la casa del trabajador/a hasta el lugar de trabajo se consumía mucho combustible y quería reducir este consumo “llevando el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”<sup>5</sup>. Cabe destacar que en los años 70, no existía la tecnología adecuada ni desarrollada para llevar a cabo las funciones del teletrabajo o trabajo a distancia. Fue en los años 90 cuando estas modalidades de trabajo empezaron a plantearse e implementarse ya que con los ordenadores personales y una conexión a internet en proceso de expansión por todo el continente muchas organizaciones vieron una oportunidad en comenzar a utilizarlo para el beneficio de los trabajadores/as y los empresarios/as.

En el año 1995 ya teletrabajan de manera regular el 9% de los trabajadores/as de todo el mundo y en los años siguientes se les fueron instalando a los trabajadores/as que teletrabajaban desde sus hogares los equipos informáticos y las líneas telefónicas con el fin de poder realizar correctamente sus trabajos.

Después, a partir del año 2000 se han ido mejorando las tecnologías (ordenadores, internet, telefonía) haciendo que el teletrabajo fuese más fácil. En los años siguientes hubo mucha controversia con el teletrabajo, ya que los empresarios/as pensaban que sus empleados/as eran difíciles de rastrear, no se podía verificar si estaban cumpliendo con su trabajo y esto les generaba cierta incertidumbre.

---

<sup>4</sup> Físico estadounidense (considerado el “padre” del teletrabajo).

<sup>5</sup> Perspectiva o visión de Jack Nilles acerca del teletrabajo.

A partir del año 2004 todos los trabajadores/as podían elegir teletrabajar si ello no les suponía una disminución de su rendimiento y varios estudios demostraron que los empleados/as que realizaban el teletrabajo, eran un 35% más productivos que los empleados/as tradicionales.

Fue en el año 2006 cuando en España se propuso el Plan Concilia<sup>6</sup>, con el fin de impulsar el teletrabajo para conciliar las vidas laborales, personales y familiares de los trabajadores/as de la Administración Pública. A partir del 2010, es cuando se comienza a ver el teletrabajo como una función que mantiene a las personas unidas y comprometidas, y gracias a las nuevas tecnologías como los diferentes tipos de correo electrónico, los teléfonos inteligentes u ordenadores portátiles, los trabajadores/as cada vez tienen más facilidad y comodidad para realizar las tareas de su trabajo.

En los años siguientes varios países expiden leyes contemplando el teletrabajo, regulándolo como una nueva modalidad laboral. En 2012, se realizó la primera feria internacional del teletrabajo en Bogotá y a partir de ahí se fueron creando varios tipos de libros con el objetivo de guiar a las empresas para implementar este nuevo tipo de trabajo. En 2013, según estudios del gobierno, los empleados/as en Washington ahorraron 32 millones de \$ mediante el teletrabajo y en 2014 se llevó a cabo la segunda feria de teletrabajo internacional contando con más de 3000 participantes.

A partir de ese año, fueron creciendo más y más los porcentajes de los empleados/as que teletrabajan llegando a un 37% de teletrabajadores/as en Estados Unidos y siendo una gran cifra de empleados/as europeos los que teletrabajaban periódicamente desde su hogar. Por otro lado, un estudio desveló en 2016 afirma que el 83% de los empleados/as pueden ser productivos independientemente de la ubicación teniendo así la libertad de poder estar trabajando en el lugar que se sientan más cómodos y generando así un mayor rendimiento ya que no tienen que estar anclados en una oficina todas las horas de su jornada laboral.

Finalmente, a partir del 2020, con la llegada del COVID-19 fue cuando las empresas vieron una escapatoria para poder seguir teniendo sus negocios abiertos y pensaron en implementar este sistema de trabajo. Es por ello que podemos decir que la pandemia ha influido en la adaptación de las empresas al teletrabajo contando actualmente con un porcentaje del 80% de empresas que tienen algún trabajador realizando este tipo de trabajo.

---

<sup>6</sup> Era un plan integral de conciliación para la Administración General del Estado.

Y es más, muchas de estas empresas tras responder a una encuesta, han afirmado que cuando acabe la pandemia seguirán teletrabajando ya que esta metodología les ha aportado ciertos beneficios tanto a los empresarios/as como a los trabajadores/as y les ha supuesto un ahorro significativo de los gastos que conlleva mantener una empresa física en el día a día y a toda su plantilla.

### 2.3- Tipos de teletrabajo y trabajo a distancia.

Podemos distinguir entre 3 modalidades de teletrabajo según el Estatuto de los Trabajadores<sup>7</sup>, ya que dependiendo del lugar donde se realiza la prestación puede ser considerada de un tipo u otro:

1.- Teletrabajo domiciliario, que se realiza en el domicilio, vivienda familiar u hogar del trabajador y es el más común entre los tipos de teletrabajo ya que es la modalidad que más se ha desarrollado a causa de la crisis sanitaria y además se realiza mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación desde la casa del empleado y con el seguimiento de un superior. Además, cuando las empresas subcontratan los servicios de de personas que trabajan por cuenta propia, es decir Freelance<sup>8</sup>, estos tienen la libertad de trabajar desde sus casas sin ningún tipo de supervisión ofreciendo sus servicios cuando se les soliciten. En el gráfico 1 podemos ver una clara imagen de teletrabajo domiciliario.

*Gráfico 1:* Persona teletrabajando desde su hogar mientras su hija hace los deberes.



Fuente: <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2016/10/preguntas-frecuentes-sobre-el-teletrabajo-y-el-contrato-a-domicilio.html>

<sup>7</sup> El Estatuto de los Trabajadores vigente se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 23 de octubre.

<sup>8</sup> Persona que realizan su trabajo por cuenta propia o de manera independiente.

2.- Teletrabajo en telecentros, es decir lugares ambientados donde se comparten recursos tales como instalaciones informáticas y de telecomunicaciones que la empresa destina a sus empleados/as para el desarrollo de las actividades de sus puestos, en un lugar distinto de la oficina central.

El diseño de estos establecimientos ha de ser flexible y adaptado a las necesidades de los distintos tipos de trabajadores/as ya que cada persona tiene una forma distinta de organizarse y utilizan diferentes medios tecnológicos o software informático durante el desempeño de sus tareas en su día a día. También cabe enunciar que las empresas deben contratar a una persona encargada del mantenimiento de estas instalaciones con el fin de evitar problemas o pérdidas de tiempo en los empleados/as. En el gráfico 2 se muestra una imagen de este tipo de establecimientos.

*Gráfico 2:* Telecentro de trabajo adaptado a cada trabajador/a.



Fuente: <https://www.mabeluxtechnic.com/CA/39-treballa-amb-nosaltres.html>

3.- Teletrabajo móvil o itinerante, esta modalidad de trabajo combina el teletrabajo con el trabajo presencial y se produce cuando el empleado no tiene un lugar de trabajo establecido y trabaja ciertos días en su domicilio y ciertos días desde otro lugar determinado estando en movimiento constante y teniéndose que desplazar para la realización de su trabajo a causa de las exigencias del empresario/a. combina el teletrabajo con el trabajo presencial. Los trabajadores/as que utilizan esta modalidad, están vinculados totalmente al uso de dispositivos móviles tales como teléfonos inteligentes, ordenadores portátiles o tablets. En el gráfico 3 podemos observar la imagen de una persona poniendo en práctica el teletrabajo móvil.



Gráfico 3: Teletrabajo móvil en un lugar tranquilo alejado de la ciudad.



Fuente: <https://www.freelancer.es/community/articles/teletrabajo-movil-una-tendencia-en-aumento>

En cuanto al trabajo a distancia, solo hay una modalidad y esta es la denominada *trabajo remoto*, siendo este cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador/a en el centro de trabajo. Se produce cuando hay desplazamientos continuos por parte del trabajador/a en los que el mismo se tiene que desplazar para ofrecer sus servicios a los clientes de la empresa, como por ejemplo un comercial que tiene que ir a otros establecimientos a vender sus productos o servicios.

### 3. ***Capítulo II: Delimitación jurídica del teletrabajo o trabajo a distancia en España.***

#### 3.1- ***Legislación relacionada con el teletrabajo o trabajo a distancia.***

A lo largo del tiempo el teletrabajo o trabajo a distancia se ha visto regulado en varios documentos: relacionado con artículos de la CE<sup>9</sup>; en el estatuto de los trabajadores (ET) y por último y no menos importante, se ha visto desarrollado en varios reales

---

<sup>9</sup> La Constitución Española se puede definir como la norma suprema del ordenamiento jurídico español.

decretos (RD)<sup>10</sup> publicados en el BOE<sup>11</sup> que se han ido actualizando a lo largo de los años. Estos son los puntos más relevantes que vamos a analizar a continuación:

<sup>12</sup>La primera legislación del teletrabajo en España empezó a regularse en el año 1990 mediante la directiva 90/270/CEE<sup>13</sup> donde se establecía “la obligatoriedad por parte de las empresas de respetar la vida privada del trabajador” y empezó a implementarse la probabilidad del uso de sistemas de monitorización a distancia. Esta legislación la podemos relacionar con el artículo 18 de la Constitución Española donde se enuncia que “se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Art.18.1 CE) y también donde se afirma que “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos” (Art. 18.4 CE).

Por otro lado en el artículo 13 del estatuto de los trabajadores<sup>14</sup> también se enuncia las características que debe de de cumplir el trabajo a distancia, que:

- “es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo”. (Art. 13.1 ET).

- “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. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones” (Art. 13.3 ET).

---

<sup>10</sup> Es una norma jurídica con rango de reglamento que emana del poder ejecutivo y está publicado en el Boletín Oficial del Estado.

<sup>11</sup> Es el medio de publicación de las leyes, disposiciones y actos de inserción obligatoria.

<sup>12</sup> Directiva 90/270/CEE, 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.

<sup>13</sup> Artículo 18 CE. Título I. De los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y libertades. Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

<sup>14</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. - Artículo 13. Trabajo a distancia.

- “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” (Art 13.4 ET).

En el artículo 34 del estatuto de los trabajadores<sup>15</sup> también enuncia los requisitos en cuanto a su jornada laboral en la cual:

“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral” (Art. 34.8 ET).

En cuanto a Reales Decretos han habido varios a lo largo de este último año:

- **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**
- **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**
- **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (el más actual).**

### 3.2- Estudio del RD28/2020 implantado a causa del COVID-19.

Real Decreto-ley 28/2020<sup>16</sup>, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia que regula las relaciones laborales que se desarrollen con carácter regular, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el día 23 de septiembre del 2020.

En él se establece una breve y clara diferencia entre los términos de:

---

<sup>15</sup> Estatuto de los Trabajadores. Título I. De la relación individual de trabajo. Capítulo II: Contenido del contrato de trabajo. Sección 5ª: Tiempo de trabajo. Artículo 34- Jornada.

<sup>16</sup> Comúnmente conocido como Ley del Teletrabajo, es decir, una norma del ordenamiento jurídico español con rango de ley que regula el trabajo a distancia.

- Trabajo a distancia que es la prestación de servicios que se realiza en el domicilio del trabajador/a o en un lugar elegido por el mismo/a, con una duración total o parcial de su jornada laboral siendo esta ejercida de manera regular.

- Teletrabajo que se considera el trabajo realizado a distancia mediante la utilización de medios telemáticos.

Mediante este RD también se distinguen las situaciones de teletrabajo derivadas de la crisis del COVID-19 con el teletrabajo habitual, no siéndole aplicado al teletrabajo causado por la pandemia la nueva norma de que establece la disposición adicional tercera la obligación de las empresas de “dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exija el teletrabajo”, y “el mantenimiento que resulte necesario” ya que es una situación extraordinaria, no está prevista en la legislación anterior del teletrabajo y tampoco se indica nada al respecto de la compensación de gastos por parte del empresario/a hacia sus trabajadores/as.

Dicho lo anterior, entendemos que estas normas se podrán aplicar en las relaciones de trabajo que tengan su desarrollo a distancia con carácter regular, presentándose un mínimo del 30% de la jornada con referencia a 3 meses, o el porcentaje equivalente a la duración del contrato de trabajo.

La relación laboral de teletrabajo se deberá establecer de manera voluntaria y reversible y nunca de forma unilateral por las partes mediante un acuerdo entre el trabajador/a y la empresa. Este acuerdo será de carácter escrito, registrado en la oficina de empleo y entregado a la representación legal de los trabajadores/as.

<sup>17</sup>“El acuerdo deberá incluir (entre otros aspectos) el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos. Asimismo, deberán tanto inventariarse los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles como enumerarse los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como la compensación a abonar, su momento y forma de acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación” (Real Decreto-ley 28/2020, Disposición transitoria segunda).

---

<sup>17</sup> Disposición transitoria segunda. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Cualquier modificación del acuerdo deberá formalizarse por escrito previamente y el teletrabajo no puede suponer un cambio en ninguna de las condiciones laborales del trabajador/a ya que los empleados/as que teletrabajan han de tener los mismos derechos que las personas que realizan su jornada de trabajo de manera presencial.

La empresa deberá pagar los gastos relacionados con los equipos, herramientas o medios informáticos o de comunicación tanto como el montaje y mantenimiento adecuado de los mismos. Además el empresario/a no puede exigir la instalación de software informático<sup>18</sup> en los dispositivos que sean propiedad del trabajador y no han sido adquiridos por la empresa.

Los empleados/as que teletrabajan tendrán que realizar un registro de su jornada laboral pero tendrán derecho a la desconexión acordando un horario de disponibilidad de teletrabajo con el empresario/a y adaptándose a las necesidades personales de cada uno. Además del registro de la jornada, las empresas podrán llevar a cabo sistemas de vigilancia para verificar el cumplimiento de la jornada siempre y cuando no se vulnere la dignidad de los trabajadores/as garantizando el derecho a la intimidad a la protección de datos.

Finalmente se establece que los trabajadores/as tendrán derecho a la prevención de riesgos laborales mediante una evaluación concreta de riesgos característicos de esta modalidad de trabajo no presencial y dicha evaluación deberá ser limitada a la zona del domicilio de cada trabajador/a.

#### **4. *Capítulo III: Sectores flexibles al teletrabajo (y sectores que se han visto obligados a cambiar a causa de la pandemia).***

##### **4.1- *Antes del COVID-19.***

En España hay más de 56 ramas de actividad en los diferentes sectores de trabajo, teniendo la gran parte de ellos la posibilidad de adaptarse al teletrabajo, pero no todos están abiertos a esta nueva modalidad de trabajo.

---

<sup>18</sup>Término informático que hace referencia a un programa o conjunto de programas que permiten realizar distintas tareas en un sistema informático.

Como ya debemos de saber, normalmente los sectores donde es mayor el porcentaje de personas que teletrabajan, suelen ser los sectores de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el sector inmobiliario, la ciencia, la educación, el suministro de energías, el entretenimiento y las finanzas, ya que son los más desarrollados a nivel tecnológico y son los sectores que más propensos están a adaptarse a teletrabajar o trabajar a distancia.

En la siguiente tabla podemos observar los porcentajes de los establecimientos por sector de actividad de las empresas que han estado teletrabajando antes del estado de alarma y han sido las más flexibles a ello antes de la pandemia.

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma según los sectores de actividad

	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,6	7,8	9,1	6,6	23,3

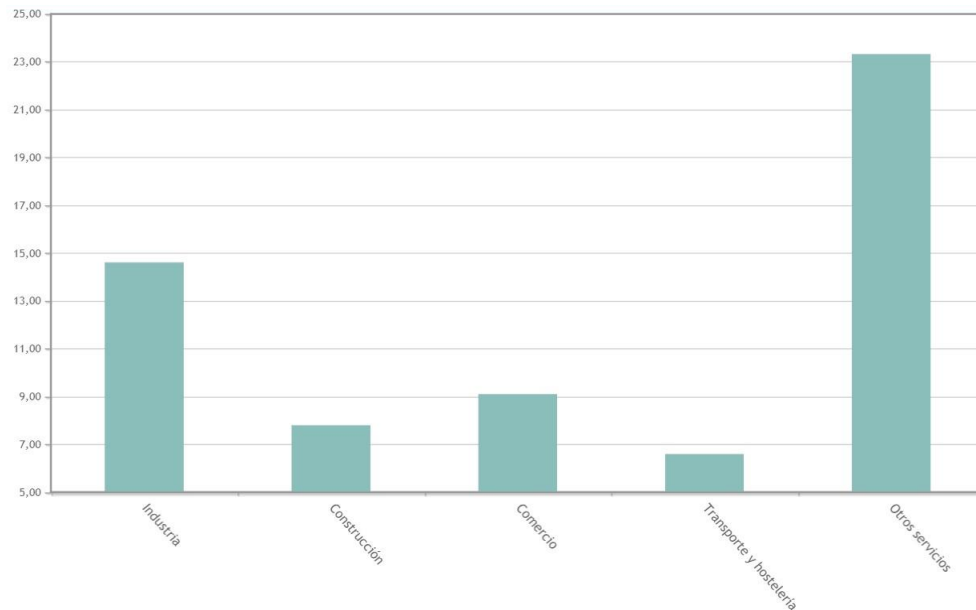
Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>19</sup>

Como podemos observar en la tabla, el sector de otros servicios es el que lidera con el porcentaje más alto de 23,3% siendo este compuesto por servicios de otros sectores tales como la comunicación, la educación o el sector inmobiliario. En segundo lugar tenemos al sector industria con un porcentaje de 14,6%, seguido por en tercer lugar por el sector comercio con un porcentaje de 9,1%, en cuarto lugar tenemos al sector de la construcción con un porcentaje de 7,8% y finalmente en último lugar el transporte y la hostelería con un porcentaje de 6,6%.

A continuación en la tabla de barras verticales podemos apreciar con más detalle la diferencia entre estos sectores de actividad.

<sup>19</sup> Es el organismo encargado de producir las estadísticas oficiales del país.

## Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma según los sectores de actividad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

### 4.2- A medida que han sido afectados por el COVID-19.

A medida que ha ido evolucionando la pandemia y la crisis del COVID-19 hemos podido ver en los medios tanto de comunicación, tanto en la televisión como en la red de internet que las empresas se han visto obligadas a adaptarse en la medida de lo posible al teletrabajo pudiendo seguir así manteniendo las actividades de sus empresas sin tener que reducir drásticamente su plantilla, y reinventándose para poder combatir esta crisis con el fin de obtener beneficios y no tener que solicitar el ERTE<sup>20</sup>.

Entre estos sectores podemos encontrar los sectores de servicios financieros y seguros, la gestión administrativa, la tecnología y la telecomunicaciones, la educación, el gobierno y la administración y los servicios públicos. Además podemos ver un aumento significativo en los porcentajes y en el número de empresas de los sectores de la siguiente tabla presentada a continuación que han utilizado o se han beneficiado del teletrabajo durante el estado de alarma.

---

<sup>20</sup> El Expediente de Regulación Temporal de Empleo, es una medida de flexibilización laboral que habilita a la empresa para reducir o suspender los contratos de trabajo.

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma según los sectores de actividad

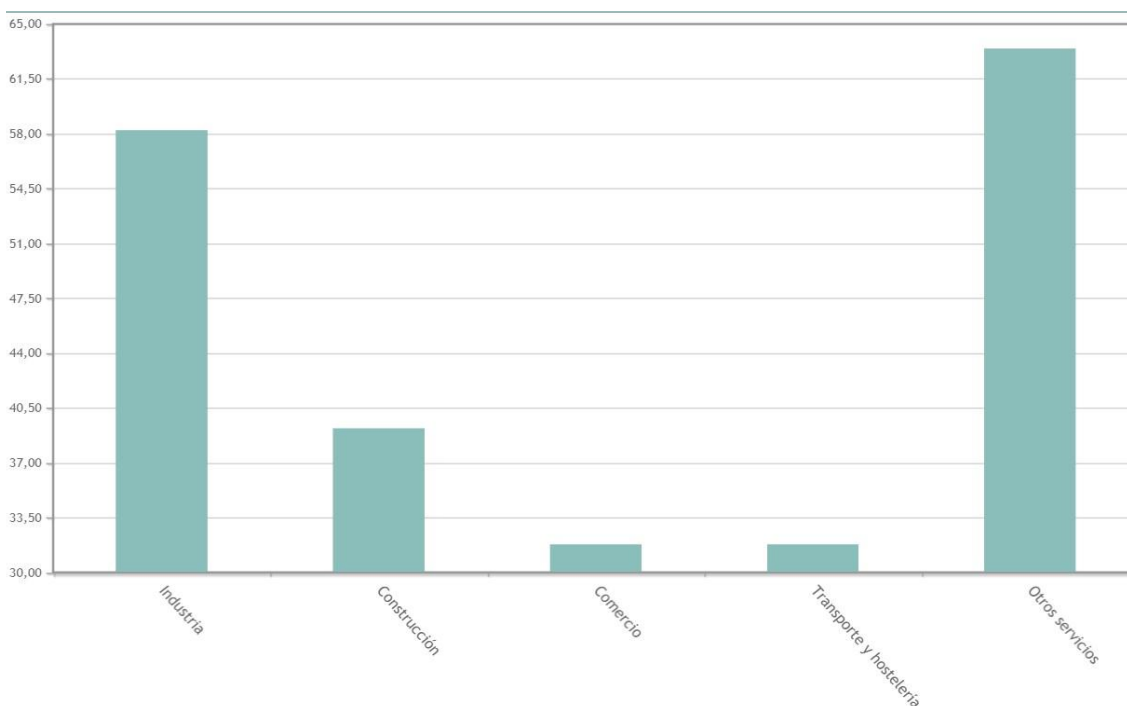
	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	58,2	39,2	31,8	31,8	63,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tal y como observamos en la tabla el porcentaje más alto lo tiene el sector de los otros servicios siendo este del 63,4%. En segundo lugar está el sector industria que sigue de cerca al sector líder en teletrabajo con un porcentaje de 58,2%, en tercer lugar tenemos el sector de la construcción con un 39,2, en penúltimo y último lugar tenemos los sectores de comercio, transporte y hostelería con un porcentaje de 31,8 % estando empatados.

A continuación en la gráfica podemos ver el aumento significativo de las barras de algunos de los sectores, y la disminución del porcentaje de otros debido a la pandemia.

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma según los sectores de actividad



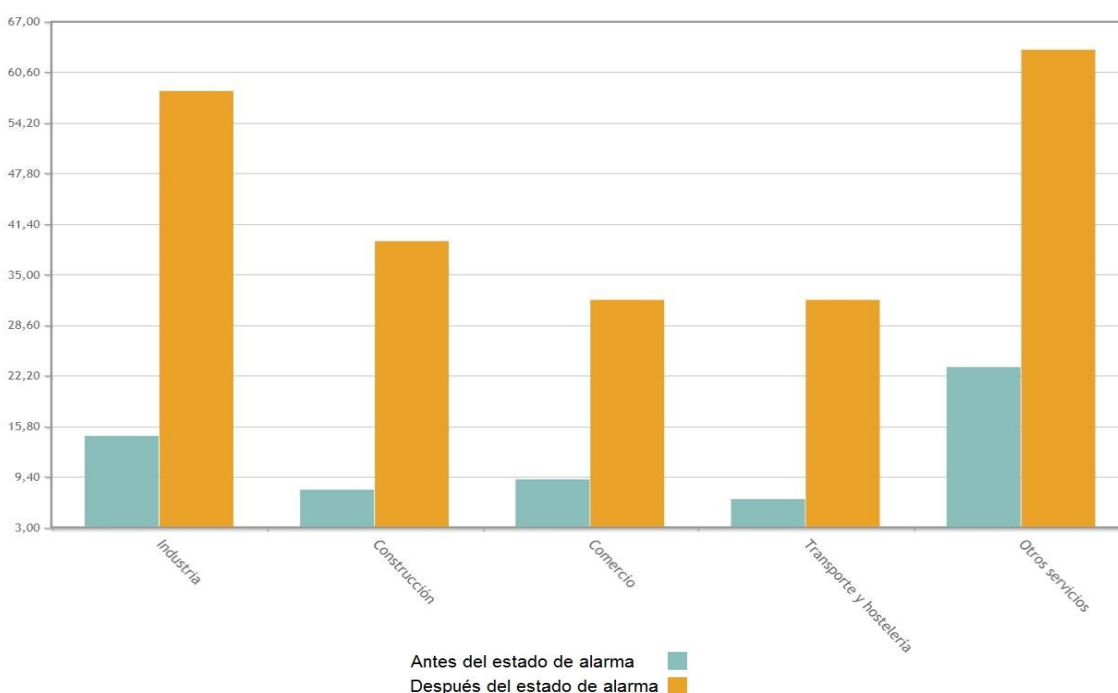
Fuente: Instituto Nacional de Estadística



Finalmente, vamos a comparar los periodos comentados anteriormente en los que se ha hecho uso del teletrabajo, es decir antes del estado de alarma o durante el estado de alarma y vamos a exponer las diferencias en los porcentajes de los diferentes sectores.

En primer lugar, el sector que ha tenido más cambios ha sido el de otros servicios teniendo un porcentaje de teletrabajo antes del estado de alarma de un 23,3% y multiplicándose casi por 3 veces esa cantidad durante el estado de alarma a un 63,4%. En segundo lugar tenemos el sector de la industria que a pesar de ocupar esta posición también ha tenido un cambio bastante importante ya que antes del estado de alarma tenía un porcentaje del 14,6% y se ha multiplicado esta cifra por 4 veces llegando a un porcentaje de 58,2% durante el estado de alarma. En tercer lugar tenemos el sector de la construcción que también ha supuesto un aumento significativo en su porcentaje del uso de teletrabajo ya que pasa de un porcentaje de 7,8% antes del estado de alarma a un porcentaje de 39,2% multiplicando por más de 5 veces el porcentaje anterior durante el estado de alarma. En cuarto lugar, tenemos el sector del comercio que ha aumentado su porcentaje de un 9,1% de uso de teletrabajo antes del estado de alarma a un porcentaje de 31,8% durante el estado de alarma. Por último tenemos el sector del transporte y la hostelería que ha pasado de tener el menor porcentaje de un 6,6% antes del estado de alarma a igualar al sector comercio con un 31,8% de uso del teletrabajo durante el estado de alarma.

Comparativa del uso del teletrabajo antes y durante el estado de alarma a causa del COVID-19:



5. **Capítulo IV: Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.**

5.1- Ventajas del teletrabajo.

Las ventajas del teletrabajo pueden ser diversas y pueden verse desde dos perspectivas.

5.1.1. *Para los trabajadores/as.*

- Compaginación con la vida personal, familiar y laboral equilibrando la vida profesional con la vida personal y generando un mayor sensación de libertad y felicidad.
- Disminución de la cantidad de estrés ya que trabajando desde casa o desde un entorno más tranquilo fuera del caos de las oficinas, se genera un mejor bienestar emocional.
- Posibilidad de tener flexibilidad horaria, adaptando la jornada laboral a las necesidades de cada uno, siempre y cuando se sigan las normas del empresario/a o de los superiores.
- Una reducción de gastos ya que cuando trabajas fuera de casa hay veces que tienes que comer en otros establecimientos y además los costes de transportes diarios se notan al final de mes y trabajando desde casa estos gastos se pueden ahorrar o minimizar.
- Aumento de la productividad ya que la mejora de la gestión del tiempo sin interrupciones o imprevistos como el retraso del transporte público o la entrada de personas en tu oficina para pedirte cualquier cosa, se reducen al mínimo estando en casa y pudiendo gestionar totalmente el tiempo de trabajo.

5.1.2. *Para las empresas.*

- La reducción de costes ya que los costes de las instalaciones suponen un gasto en el día a día de los empresarios/as.

- La elección de mejores candidatos, ya que se podrían establecer colaboraciones de trabajos a distancia mediante procesos de selección de personal.
- Reducción del absentismo laboral, ya que el trabajador dispone de un horario para gestionar su agenda de trabajo.
- Permite la retención del talento ya que los trabajadores/as de la empresa podrán demostrar su valía realizando de forma distinta su trabajo sin defraudar a sus superiores.
- Mejora los objetivos, poniendo el enfoque en la gestión del tiempo y concienciando a los trabajadores/as a trabajar para luchar y conseguir tanto sus objetivos propios como los objetivos de la organización con el fin de mejorar de forma continua la imagen corporativa y aumentando la productividad de la misma.

## 5.2- Inconvenientes del teletrabajo.

### 5.2.2. *Para los trabajadores/as.*

- Crece el sedentarismo, pueden aumentar los problemas físicos como los dolores de espalda, la fatiga o el burnout.
- Aumenta el riesgo de no cumplir el horario de jornada habitual debido a la acumulación de tareas o la dejadez por parte del empleado/a.
- Cabe darse la posibilidad de disminución de la motivación por parte del trabajador ya que puede sentir que no se valora su trabajo.
- La falta de comunicación o de contacto con otros compañeros/as puede producir una sensación de soledad y provocar problemas a nivel anímico de la persona.

### 5.2.3. *Para las empresas.*

- El empleado puede sentirse excluido de la organización o no sentir que forma parte de la misma.
- Se puede ver afectado el control del rendimiento de los trabajadores/as, ya que a distancia es difícil de controlar.
- La imagen de ambiente y sensación laboral se elimina, ya que no se está rodeado de compañeros ni se está en el lugar de trabajo habitual.
- El trabajo en equipo se vuelve casi nulo, ya que cada uno trabaja individualmente desde su casa y sus medios informáticos con el fin de cumplir con sus funciones.

## 6. **Capítulo V:** *Adaptación a las medidas del COVID-19 de algunas de las empresas que no pueden teletrabajar.*

### 6.1- *Adaptación de las empresas de hostelería.*

El sector de la hostelería es un sector comprendido en el sector terciario que se encarga de ofrecer servicios a los clientes. Es uno de los sectores que más afectado se ha visto debido a la pandemia ya que muchos de los locales se han visto comprometidos a cerrar sus puertas debido a las restricciones tanto horarias como de aforo y esto ha generado una gran pérdida de puestos de empleo en la que muchas personas se han visto sin trabajo o en una situación de ERE o ERTE teniendo que ajustar sus ganancias a las necesidades mínimas para poder llevar una vida digna.

En mi caso, también he vivido esta situación ya que el covid me ha arrebatado mi trabajo, yo trabajaba y estudiaba a la vez pero debido a la aparición de la pandemia el número de personas que venían a comer al restaurante disminuyó drásticamente hasta tal punto que los jefes tuvieron que prescindir del 90% de sus empleados /as ya que no daban abasto con los gastos y no recuperaban el dinero invertido. En esta situación, muchos de mis compañeros y yo nos vimos sin trabajo ya que el sector de la restauración no puede teletrabajar y en el caso de este restaurante únicamente trabajaban los cocineros, y los repartidores.

Anteriormente esta pizzería ya disponía de servicio a domicilio pero se tuvo que reinventar como muchos de los otros restaurantes, haciendo uso de plataformas digitales como UberEats, Just Eat o Glovo<sup>21</sup>. Es verdad que muchos bares y restaurantes se han visto obligados a cerrar temporal o definitivamente, y según artículos de prensa de periódicos como “*El mundo*” o “*El país*”, más de 90.000 bares y restaurantes han tenido que cerrar sus puertas debido a que no podían hacerse cargo de los gastos de manutención de estos establecimientos.

Por otro lado, también tenemos que admitir que hay un pequeño porcentaje de los locales que sobrevivieron a esta pandemia, alrededor de un 20%, que han tenido que pedir ayuda a expertos o coger las riendas por sí mismos y emplear el sistema de llevar al cliente el servicio a su domicilio. Como ya he comentado anteriormente, esto ha sido posible a través de las plataformas digitales de reparto y gracias al trabajo de los repartidores de los restaurantes o los “*riders*”.

#### *6.2- Adaptación de las empresas y oficinas de trabajo temporal (ETTs).*

Las ETTs<sup>22</sup> son las empresas que se encargan de la relación intermediaria entre los trabajadores/as y las empresas o entre el empresario/a y los trabajadores/as. Hoy en día se encuentran en constante crecimiento ya que las empresas buscan los mejores profesionales para cubrir los requisitos de los puestos ofertados, y para ello, contratan los servicios de selección de personal ofrecido por las ETTs. Este sector también se ha visto afectado por el COVID-19 pero en comparación con el sector de la hostelería no ha sufrido tantos daños en la forma de seguir llevando a cabo este negocio.

Cabe destacar que este sector es uno de los sectores flexibles que puede adaptarse perfectamente al sistema del teletrabajo ya que la mayoría de las tareas son telemáticas, tales como, las entrevistas, el contacto con los empresarios/as o candidatos a los puestos de trabajo o la selección de personal. Todo ello debido a las nuevas tecnologías que lo hacen todo posible como los ordenadores con el software específico de cada empresa instalado en el domicilio del trabajador con el objetivo de que éste pueda llevar a cabo su trabajo de la manera más cómoda y evitando así el contacto directo con las personas y el contagio con el virus.

---

<sup>21</sup> Plataformas online (web y app) que ponen en contacto a los amantes de la comida con los restaurantes.

<sup>22</sup> Empresa que ofrece trabajo temporal.

Es verdad que muchas de estas empresas han ofrecido la posibilidad a sus trabajadores/as de teletrabajar, pero este hecho era decisión propia de cada persona y algunas de ellas han decidido trabajar desde casa, de la misma forma que otras personas han decidido seguir trabajando presencialmente respetando las medidas de seguridad. En mi caso, al estar realizando mis prácticas curriculares he experimentado la situación presencial y he podido observar que había gente que se había adaptado al teletrabajo, y había gente que prefería trabajar de forma tradicional desde su oficina y su puesto de trabajo.

Por otro lado cabe admitir que esta pandemia no ha afectado mucho al sector de las ETTs ya que al poder trabajar telemática y telefónicamente, han podido seguir ofreciendo sus servicios gracias a que las grandes industrias como la azulejera o cualquier fábrica en general no han parado su producción y han seguido trabajando y contratando personal, hecho que ha producido ingresos a las ETTs y no han provocado el cierre de estas oficinas.

### *6.3- Adaptación de las fábricas.*

En el caso de la industria, las fábricas no han parado de trabajar ya que se han seguido produciendo y exportando productos al extranjero. Entonces no se han visto muy afectadas por la pandemia ya que la industria seguía facturando y no se había paralizado, pero el teletrabajo tampoco ha influido mucho en este sector ya que las fábricas necesitan de personas en sus puestos de trabajo para controlar las máquinas y poder fabricar los productos que se comercializan. Es decir, la mano de obra es muy importante para este sector ya que los empresarios/as dependen de ella, y este trabajo no se podría realizar desde los domicilios de los trabajadores/as o de forma remota ya que requiere esfuerzo físico y presencialidad permanente.

Podemos deducir según lo dicho en el párrafo anterior que la industria no ha parado y este hecho ha supuesto un ayuda para los empresarios/as del sector ya que sus productos siguen teniendo salida desde el punto de salida de la línea de producción hasta la comercialización con otros países de otros continentes. También podemos deducir que en estos tipos de trabajo, el sistema de producción requiere que el personal se desplace a su lugar de trabajo y allí es donde lleve a cabo sus funciones ya que las máquinas no son como un ordenador que se puede instalar en el domicilio de cada uno, sino que son máquinas que pesan toneladas y deben estar instaladas en el lugar idóneo como por ejemplo una nave industrial siguiendo las instrucciones y la

normativa de prevención de riesgos laborales correspondiente al convenio de cada sector.

En cuanto a lo dicho, el teletrabajo en las fábricas es muy complicado de implementar ya que la mayoría de trabajadores/as están en el área de producción y en esa zona es prácticamente imposible teletrabajar, pero por otro lado en las áreas administrativas como, atención al cliente, facturación o departamento de ventas, se puede llevar a cabo este sistema de trabajo sin ningún tipo de problema o impedimento. En mi caso, al estar trabajando durante casi 2 meses en el departamento de recursos humanos, no existía esta oportunidad de estar teletrabajando ya que se necesitaba de una persona presente para gestionar a los trabajadores/as y cumplir con sus necesidades laborales en materia de prevención y en materia de recursos humanos, pero conozco casos de otras empresas en las que el personal del departamento de recursos humanos se consiguió adaptar al teletrabajo y consiguió trabajar de manera remota desde casa.

Dadas las 3 situaciones de adaptación anteriores, podemos observar que el teletrabajo no sólo depende del sector y de la posibilidad de implantación de éste, sino que también depende de las personas ya que son ellas las que deciden mayoritariamente si adaptarse a él o no. Es verdad que a unos sectores les influye más que a otros, pero el teletrabajo no puede ser una modalidad de trabajo obligatoria, ya que se enuncia como una modalidad laboral adaptativa, es decir, como una facilidad para que los trabajadores/as lleven a cabo sus funciones sin tener que acudir a sus puestos de trabajo total o parcialmente y se puede implantar únicamente en aquellos sectores que hacen uso de los TIC's para la realización de sus tareas. Por lo tanto, habrán sectores como la restauración, la industria o la agricultura que necesiten la ejecución de trabajos físicos y en los que el teletrabajo no puede llevar a cabo su finalidad o labor.

## *7. Encuestas a través de redes sociales*

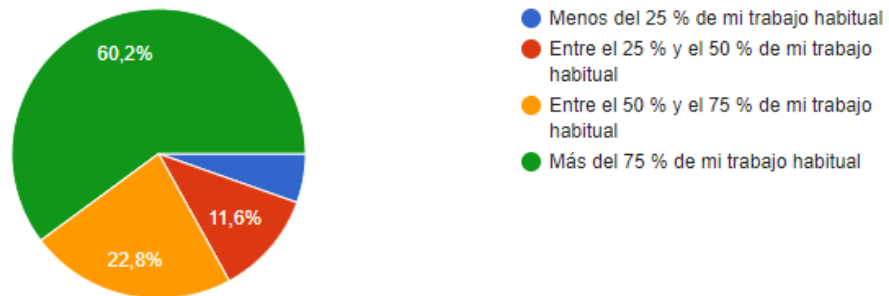
Las encuestas son un sistema utilizado para obtener información a partir de las respuestas u opiniones de un número de individuos dispuestos a reflejar su visión acerca de un tema con el fin de poder sacar a la luz sus pensamientos o sentimientos.

En nuestro caso planteamos los resultados obtenidos gracias a la participación de 4900 personas aproximadamente en la realización de varias encuestas acerca del teletrabajo. Y estos fueron los resultados obtenidos.

Fuente: Encuesta de Google

Porcentaje de tu trabajo habitual que has podido realizar desde casa adecuadamente.

4.900 respuestas



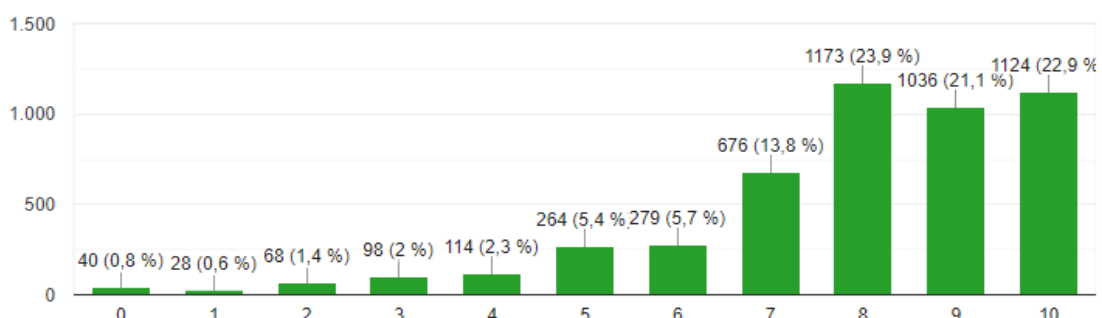
El mayor miedo de los empresarios/as a la hora de implementar el teletrabajo era que sus empleados/as no pudiesen realizar todas sus funciones adecuadamente. Pero como podemos observar en la gráfica obtenida a través de la encuesta realizada, el 60.2% de las personas encuestadas afirman que gracias al teletrabajo pueden realizar más del 75% de su trabajo habitual, este porcentaje va seguido del 22.8% de personas que afirman que se puede realizar entre el 50% y el 75% del trabajo habitual, y finalmente menos del 20% de la personas restantes han afirmado que realizan menos del 50% de su trabajo habitual.

Gracias a estos resultados podemos observar que más del 80% de las personas encuestadas opinan que pueden llevar a cabo sus trabajos desde casa en gran parte y si lo comparamos con el 20% que no están tanto de acuerdo, vemos que es una diferencia considerable y podemos deducir que el teletrabajo se puede llevar a cabo correctamente sin la necesidad de acudir a la empresa o al lugar de trabajo.

Otro de los temas tratados mediante estas encuestas fue el grado de satisfacción de cada persona al estar teletrabajando y estos fueron los resultados:

Grado de satisfacción con el trabajo realizado desde casa hasta el momento.

4.900 respuestas





Fuente: Encuesta de google

En cuanto al grado de satisfacción de las personas encuestadas, éste se mide con unos valores de entre el 0 y el 10 siendo estos números el valor más bajo, es decir, nada de satisfacción y el 10 significando una satisfacción total. En este diagrama de barras podemos observar que un valor de 1124 personas representando un 22.9% tienen una satisfacción total, un valor de 1036 personas tienen una satisfacción muy alta representando un 21.1%, un valor de 1173 personas tienen un valor de satisfacción alta representando un 23.9% y siendo este el valor más elevado, después va seguido por el valor de 676 personas representando un 13.8% de satisfacción media y por último tenemos al resto de personas encuestadas que no tienen una satisfacción relevante y cada vez va disminuyendo más hasta llegar el nivel mínimos de satisfacción. Por los resultados obtenidos podemos considerar que el 70% de los empleados/as que se han visto en la situación de teletrabajar están satisfechos mientras que sólo el 30% de los demás son los que no están satisfechos.

Para finalizar hemos preguntado a los encuestados si volverían a trabajar desde casa ya que cada uno habrá vivido una situación diferente y se ha adaptado o no a ella debido a que muchos tienen hijos u otras cargas familiares que pueden hacer que el teletrabajo no sea tan fácil. Estos han sido los resultados obtenidos:

¿Estarías dispuesto/a a seguir trabajando desde casa tras el desconfinamiento?

4.893 respuestas



Fuente: Encuesta de Google

En esta tercera encuesta, hemos visto un cambio bastante significativo ya que solamente el 28.6% de los encuestados han dicho con la total firmeza que si que volverían a teletrabajar, pero el cambio está en el siguiente grupo donde el 54.9% de las personas han contestado que volverían a teletrabajar pero alternando con el

trabajo presencial, es decir unos días trabajando desde casa y otros días trabajando desde sus oficinas en la empresa. No obstante, el 10.5% de los encuestados han presentado una actitud neutra afirmando que les daba igual el hecho de teletrabajar y finalmente, sólo el 6% de las personas restantes, han respondido que no volverían a teletrabajar en absoluto. Por lo tanto, vemos una actitud muy positiva por la gran parte de los empleados/as ya que muchos/as de ellos/as estarían dispuestos a volver a teletrabajar aunque todo vuelva a la normalidad y se reincorpore la presencialidad.

## 8. Conclusiones

El teletrabajo es y ha sido uno de los temas tabú más importantes en las últimas décadas ya que esta modalidad laboral ha dado mucho que hablar a lo largo del tiempo y a causa de la pandemia se ha visto más involucrado en nuestras vidas y en las vidas de los grandes empresarios/as de nuestro país.

Cabe destacar que a causa de la pandemia, el uso del teletrabajo se ha extendido y el Gobierno ha ido preparando y mejorando una correcta regulación de esta nueva forma de trabajo teniéndose que adaptar a ella todas las empresas que se han decantado por implementar esta “nueva modalidad” garantizando así, la salud y seguridad de todos sus trabajadores/as fijando unos mínimos, unos planes y un cambio en la cultura empresarial.

Estos hechos, han producido una percepción diferente en la visión de los empresarios/as haciendo que estos cada vez quieran implantar más el sistema de teletrabajo ya que muchos han visto que sus empleados/as siguen teniendo una productividad igual o mayor trabajando desde el domicilio habitual.

También tenemos que admitir que hay empresarios/as que no están abiertos a esta modalidad ya que consideran que no tienen un control de sus empleados/as y sienten que no se realiza el mismo trabajo desde casa que estando presencialmente en una oficina y consideran el teletrabajo un peligro para su negocio ya que no se puede controlar la jornada y no se tiene un seguimiento de las tareas que un empleado realiza a lo largo de su jornada laboral. Cabe enunciar que el empresario/a puede realizar un seguimiento del empleado con la aprobación del mismo y en su horario de trabajo siempre y cuando no se vulnere su derecho a la intimidad y se sigan las pautas

establecidas en la regulación del teletrabajo del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

También tenemos opiniones de algún experto como Carlos Martínez, el presidente de IMF Institución Académica que nos dice lo siguiente:

<sup>23</sup>Desde la perspectiva empresarial, es básico que se confíe en la autonomía del trabajador y que no tengamos la necesidad de verlo físicamente para comprobar que, efectivamente, cumple con sus obligaciones laborales. El empleado está en su casa y la confianza que en él depositamos debe ser máxima, siempre que encontremos un retorno en cuanto a trabajos realizados, en fines conseguidos... En suma, en productividad. (Carlos Martínez, 2020)

<sup>24</sup>En estos meses de confinamiento total, hemos podido comprobar cómo se conjugaban ambos factores en muchos sectores, pese a que ha sido conducido por unas circunstancias excepcionales. Ahora, cuando el teletrabajo parece asentado en nuestro país y muchas empresas van a adoptarlo como forma habitual, y cuando desde el Gobierno ha decidido legislarlo, es el momento en el que refrendar ambos factores: confianza y productividad, porque son el camino que nos va a conducir a mejores empresas, mejores empleados/as, mejor país, en suma. (Carlos Martínez, 2020).

Finalmente, podemos decir que hemos observado las 3 vertientes del teletrabajo; una vertiente de empresas que se han adaptado a esta situación y han sobrevivido a ella, otra vertiente guiada por el miedo a lo desconocido y la desconfianza en sus empleados/as teniendo como excusa la falta de control o seguimiento y por último una vertiente de las empresas del sector terciario que no pueden adaptarse de ninguna forma al teletrabajo ya que sus servicios necesitan presencialidad. Pero según mi punto de vista la flexibilidad laboral es un factor muy importante dentro de la organización y aporta de manera positiva en los resultados de la empresa y ayuda a mantener una balanza entre la vida laboral y la vida familiar. Para concluir, podemos deducir que el teletrabajo aporta más beneficios que barreras en todos los procesos llevados a cabo en una organización y gracias a él muchas empresas se han reinventado.

---

<sup>23</sup>C. Martínez. Presidente de IMF Institución Académica. Primera opinión acerca del teletrabajo.

<sup>24</sup>C. Martínez. Presidente de IMF Institución Académica. Segunda opinión acerca del teletrabajo.

## 9. Bibliografía

- Alvarado, J. (2016). *Preguntas sobre el teletrabajo*. FAQ Laboral. Disponible en:  
<https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2016/10/preguntas-frecuentes-sobre-el-teletrabajo-y-el-contrato-a-domicilio.html>
- Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n. 2, 2020. Disponible en:  
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
- Asale, R. (2021). Teletrabajo | Diccionario de la lengua española. «*Diccionario de la lengua española*». Disponible en:  
<https://dle.rae.es/teletrabajo>
- BOE.es (2021)- *Constitución Española*. (s. f.). Artículo 18 CE. Disponible en:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#:~:text=Art%C3%ADculo%2018.-1.&text=Se%20garantiza%20el%20derecho%20al%20caso%20de%20flagrante%20delito>
- Corbi, M. (2015). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Blog de Lenovo. Disponible en:  
<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- *Encuestas sobre el teletrabajo*. (2020). EnRed2.0.  
<https://ws168.juntadeandalucia.es/iaap/revista/2020/06/09/encuesta-enred2-0-obre-teletrabajo-grado-de-satisfaccion-con-la-experiencia-del-teletrabajo/>
- *Estatuto de los Trabajadores*. (2020). Artículo 13 -Trabajo a distancia. Disponible en:  
<https://www.estatutodelostrabajadores.com/contrato-de-trabajo-a-domicilio/>
- *Historia del Teletrabajo* (2016) - *Auronix Home* - Información Pública. Disponible en:

<http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>

- Iberdrola. (2020). *Cronología del teletrabajo*. Interfono. Disponible en:  
<https://interfono.com/cronologia-del-teletrabajo/>
- Iberley. El valor de la confianza. (2021). *Trabajo a distancia y teletrabajo*. Iberley, Información legal. Disponible en:  
<https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>
- *Instituto Nacional de Estadística*. (2021). INE. Disponible en:  
<https://www.ine.es/>
- *Ley del Teletrabajo – Manubens Abogados*. (2020). La nueva Ley del teletrabajo. Disponible en:  
<https://www.manubens.com/manubens/breve-resumen-de-la-nueva-ley-del-teletrabajo/>
- Martínez, C. (2020). *La opinión del experto Carlos Martínez*. Hosteltur. Disponible en:  
<https://www.hosteltur.com/comunidad/nota/023956-la-opinion-del-experto-carlos-martinez.html>
- Sánchez, J. (2020,). *¿Cuántos tipos de teletrabajo existen y cuántos trabajadores de veras quieren trabajar en casa? Pymes y Autónomos*. Disponible en:  
<https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/cuantos-tipos-teletrabajo-existen-cuantos-trabajadores-veras-quieren-trabajar-casa>
- Sereno, E. (2021). *Teletrabajo en España: los sectores que más contratan trabajadores a distancia*. Blog aprende más España. Disponible en:  
<https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/teletrabajo-en-espana-los-sector-es-que-mas-contratan-trabajadores-a-distancia-92423>
- Sociales, R. (2020). *¿Cuáles son los beneficios del teletrabajo?* Bankinter. Disponible en:

<https://www.bankinter.com/blog/empresas/beneficios-teletrabajo>

- Sociedad Anónima, I. (2020). *Ventajas Y Desventajas Del Teletrabajo*. Iberdrola. Disponible en:

<https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo>

## 10. Anexos

- ❖ Solicitud de cambio de modalidad laboral:

### REUNIDOS

De una parte, D/Dña. \_\_\_\_\_,  
con DNI \_\_\_\_\_ y domicilio en,  
\_\_\_\_\_, en adelante LA PERSONA  
TRABAJADORA.

Y de otra, D./Dña. \_\_\_\_\_,  
con DNI \_\_\_\_\_ en calidad de administrador de la empresa  
\_\_\_\_\_, con domicilio social en  
\_\_\_\_\_, con CIF \_\_\_\_\_ y código de  
cuenta de cotización \_\_\_\_\_, en adelante, EL  
EMPLEADOR.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

### EXPONEN

UNO. Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que LA PERSONA TRABAJADORA pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

❖ Encuesta de satisfacción del trabajador/a:

1. ¿Ha acudido al centro en días de teletrabajo por necesidades del servicio (eventos, reuniones)?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nunca Frecuentemente

2. ¿Ha acudido al centro de trabajo en días de teletrabajo para acudir a cursos de formación?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nunca Frecuentemente

3. ¿Ha aplazado comunicaciones o conversaciones por causa del teletrabajo de otro compañero?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nunca Frecuentemente

4. El número de emails, llamadas o encargos de sus compañeros en días de teletrabajo (5=no varía)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Disminuye Aumenta

5. Valore la organización del trabajo (reparto de tareas, coordinación) para su realización a distancia



6. Valore el apoyo técnico y la asistencia del servicio de informática en el programa de teletrabajo



7. El teletrabajo influye en su relación con su supervisor (5=no influye)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente Positivamente

8. El teletrabajo influye en su relación con sus compañeros (5=no influye)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente Positivamente

9. El teletrabajo influye en su compromiso o vinculación con la AEPD (5=no influye)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Negativamente Positivamente

10. Valore su satisfacción global con el programa de teletrabajo



11. Sugerencias.

Escriba su respuesta