



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**REPERCUSIONES DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA PARA LA
EMPRESA Y PARA EL TRABAJADOR TRAS EL COVID-19 Y SU REGULACIÓN EN
EL RD 28/2020**

AUTOR

JHONATAN ENRIQUE GUERRERO PINZA.

TUTOR

JUAN CARLOS REDONDO GAMERO

CURSO

2020 -2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	1
2. CONTEXTO Y ANÁLISIS DEL RD 28/2020.	2
2.1. DISPOSICIONES GENERALES DEL RD 28/2020.	4
2.2. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.	6
2.3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.	7
2.4. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.	10
3. TRABAJO A DISTANCIA.	10
4. TELETRABAJO.	12
5. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO.	16
7. LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL TELETRABAJO.	18
8. DESCONEXIÓN DIGITAL.	19
9. ESPAÑA ANTES DEL COVID VS DURANTE EL COVID 2020.	21
10. EJEMPLO ENTIDAD TELETRABAJO.	23
11. NOTICIAS.	24
12. CONCLUSIÓN.	26
13. BIBLIOGRAFÍA	27

1. INTRODUCCIÓN.

Fue el 11 de marzo del 2020 que la Organización Mundial de la Salud¹ dio por sentado con el primer brote de coronavirus², que nos hallábamos ante la presencia de una pandemia mundial, por lo que alertó al resto de gobiernos del mundo para hacer frente a este problema con total seriedad y prepararse para la crisis sanitaria que trajo consigo el COVID-19³, con varias medidas drásticas como el confinamiento o el quedarse en casa, lo cual provocó que mayor parte de la fuerza laboral pasará a trabajar a distancia o desde su domicilio, siempre y cuando su puesto de trabajo permitiera dicha opción.

La expansión de la pandemia provocó una caída de actividad y de productividad, a su vez generó un aumento de desempleo, son muchas empresas y personas trabajadoras que se han visto afectadas por culpa de este virus, no solo en España, sino en todo el mundo, lo que me lleva a pensar cómo deben de gestionarse, organizarse, adaptarse actualmente para llevar a cabo sus funciones de una manera prudente y con el mínimo riesgo posible. Lo que está claro es que no todas las empresas están a favor del trabajo no presencial, y no todos los puestos de trabajo para ser más exactos pueden adaptarse a algo más que trabajo presencial.

El motivo por el cual se ha conseguido mantener esa actividad en algunos sectores, en algunas empresas y organizaciones es debido a la regulación de medidas flexibles que contiene el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*⁴. Por ello la elección de mi tema de trabajo, por el resultado del impacto que ha tenido el coronavirus a nivel económico, social y laboral. Hablaré sobre las opciones en cuanto a las modalidades de trabajo por las que han optado la mayoría de las empresas, a parte del trabajo presencial para continuar con su actividad, el trabajo a distancia o teletrabajo, así como de su normativa y contexto. Por otro lado, mi intención ha sido dar una idea de cómo ha afectado la situación del COVID-19 en la conciliación, dar una perspectiva de género, comentar cómo ha afectado en violencia de género, y tratar temas como la desconexión digital, la situación antes, durante y actual de España, así como proporcionar un ejemplo de teletrabajo y por último proporcionar una conclusión propia.

¹ Organismo de la Organización de las Naciones Unidas (OMS) que gestiona políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial de la salud.

² Coronavirus: una familia de virus que causan infección en los seres humanos y en una variedad de animales, incluyendo aves y mamíferos como camellos, gatos y murciélagos.

³ Enfermedad por el nuevo coronavirus

⁴ «BOE» núm. 253, de 23/09/2020.

2. CONTEXTO Y ANÁLISIS DEL RD 28/2020.

El teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia ha sido objeto de regulación desde el año 2002 tanto en el ámbito internacional, comunitario y nacional.

En el ámbito comunitario se firma el *Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo* por parte de la Confederación Europea de sindicatos (CES)⁵, la Unión Europea del Artesanado, de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), la Unión de Confederaciones de la Industria y Empresarios de Europa (UNICE), y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), suscrito por interlocutores sociales europeos en Julio del 2002 y revisado en 2009 con el objetivo de fomentar la seguridad, a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena en la Unión Europea. Y no hay que olvidarse de la *Directiva 2019/1158 del Consejo, del 20 de Junio del 2019*⁶, que hace referencia a la conciliación de la vida familiar y vida profesional.

Por otro lado la Organización internacional del trabajo (OIT)⁷ reguló en su *convenio n° 177*⁸ y en la *Recomendación n° 184* lo que se entendía como trabajo a domicilio.

En la normativa interna española la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, modificó la definición de trabajo a domicilio para que dicha ley reconozca el trabajo a distancia con el uso de tecnología como teletrabajo y como una forma de organización de trabajo que incrementa la flexibilidad, aumenta las oportunidades del empleo y da lugar a la conciliación de la familia y el trabajo.

Lo argumentado en el art. 13 del *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*⁹ era insuficiente para abarcar todas la peculiaridades que tiene el teletrabajo.(motivo de la creación del RD28/2020 que profundiza en materia). En la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*¹⁰, se expresa el derecho a nivel nacional, comunitario e internacional, el uso

⁵Santos Fernandez, M. (2003). La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea. Huelva

⁶ «DOUE» núm. 188, de 12 de julio de 2019

⁷ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) organismo de cooperación internacional, fundado el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del tratado de Versalles.

⁸ Ushakova, T. (2015). *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia:¿ una regulación superada o todavía aplicable?. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4), 74-92.

⁹ «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

¹⁰«BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, páginas 119788 a 119857 (70 págs.)

de tecnología para llevar a cabo la actividad profesional desde casa, el derecho a la desconexión digital, el derecho de la intimidad. Seguidamente con el Real *Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*.¹¹ se modifica el *art. 34.8 del Estatuto de los trabajadores (E.T.)*¹² con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Se pasó por varios reales decretos hasta el RD28/ 2020, en primer lugar, con la llegada del COVID- 19 y como medida urgente, para hacer frente al impacto económico y social del momento, se recomendaba el trabajo a distancia como mejor opción para hacer frente a interrupciones, cese temporal de la actividad productiva, surgiendo así el *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*¹³, que trajo consigo el *Plan Me Cuida*¹⁴ el cual implanta medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes relacionadas con las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con su consecuente disminución proporcional del salario (Argüeso,2020)¹⁵.

En el *Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*¹⁶, se incorporan medidas de urgencia complementarias, después en el *Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*¹⁷ añaden medidas urgentes de prevención, contención, coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria. A pesar de las continuas modificaciones que se han llevado a cabo en referencia al trabajo a distancia y teletrabajo, no eran suficientes para hacer frente la situación crítica de ese entonces. El 23 de septiembre se implantó el RD28/2020, 22 de Septiembre, de trabajo a distancia. A continuación su análisis.

¹¹«BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

¹²«BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

¹³«BOE» núm. 73, de 18/03/2020.

¹⁴ Baudor, G. L. B. (2020). Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA Adaptations and/or special reductions in working hours due to the health crisis COVID-19: Plan MECUIDA. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (6), 7.

¹⁵ Serrano Argüeso, M. 2020. España: Género y tiempo de trabajo en momentos de confinamiento. Bilbao. Cielo laboral

¹⁶«BOE» núm. 112, de 22/04/2020.

¹⁷«BOE» núm. 163, de 10/06/2020.

2.1. DISPOSICIONES GENERALES DEL RD 28/2020.

Art. 1. Ámbito de aplicación:

Se aplica a las relaciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena, en una organización, bajo órdenes de una persona, física o jurídica, lo argumentado se remite al art.1.1. *Estatuto de los Trabajadores*. Sin embargo no se aplica a trabajos esporádicos y para ser considerado regular el trabajo a distancia el trabajador deberá realizar un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de tres meses.

Art.2. Definiciones:

Trabajo a distancia: Es una forma de organización del trabajo o de realizar la actividad laboral desde el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda o parte de la jornada.

Teletrabajo: Se denomina al trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o con necesidad de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Trabajo presencial: El trabajo que se realiza en el centro de trabajo o lugar determinado por la empresa.

Art.3. Limitaciones en el trabajo a distancia.

No se aplica en contratos con menores, contratos de prácticas, de formación, de aprendizaje. Para el caso de contrato de formación y aprendizaje para que se considere como trabajo a distancia a de haber un 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo teórico vinculado.

Art.4. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación.

Las personas que tengan un trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas que trabajan de manera presencial, así pues sus condiciones laborales no han de verse afectadas. Las personas que desarrollen total o parcialmente trabajo a distancia, tendrán derecho a recibir como mínimo el salario establecido a su grupo profesional, nivel, puesto, funciones y así como los complementos de las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial.

La empresa u organización tiene la obligación de evitar cualquier tipo de discriminación, así como de tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o personas trabajadoras a distancia en la implantación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Al igual que con la configuración, aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En el caso de violencia de género especial implicación para que la víctima sepa cómo actuar, consecuencias, protección y garantía de derechos sociolaborales de las mismas.

Se ha de procurar igualdad en ambas modalidades en referencia a la conciliación, corresponsabilidad, la adaptación a la jornada que se establece en el art. 24.8 *Estatuto de los trabajadores*.

2.2. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

Art. 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para el empleador, lo que se requiere es la firma de un acuerdo, el cual podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que se apliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo las cuales se remite al art 41. *Estatuto de los trabajadores*, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

Si la persona trabajadora se niega al trabajo a distancia, la vuelta al trabajo presencial y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no serán causa de extinción de la relación laboral, ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. La decisión de trabajar a distancia cuando se está trabajando de forma presencial, será reversible para la empresa y la persona trabajadora. Esta reversibilidad se verá determinada por los términos de la negociación colectiva o por lo acordado por ambas partes.

Art. 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

Se debe realizar por escrito, podrá realizarse en el contrato inicial, o en un momento posterior, siempre antes de iniciar el trabajo a distancia. Su no formalización se considera una infracción tipificada en el art. 7.1 del *Real Decreto Legislativo 5/2000*,

de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.¹⁸

También debe entregarse una copia de todos los acuerdos a la representación legal de los trabajadores a distancia por parte de la empresa, en un plazo de 10 días, así como de sus actualizaciones, excluyendo aquellos que se aplique la normativa en materia de protección de datos según el art 8.4 *Estatuto de los Trabajadores*. Esta copia será enviada al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)¹⁹, cuando no haya representación legal de las personas trabajadoras también se ha de formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Art.8. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

1. El inventario de medios, herramientas y equipos, incluidos consumibles, muebles y su vida útil.
2. Enumeración de los gastos para el desarrollo de la actividad.
3. Horario de trabajo y disponibilidad
4. Porcentaje de trabajo presencial y a distancia en su caso
5. Identificación de la empresa a la que presta servicio, y donde realizará su actividad laboral.
6. Descripción del lugar de trabajo para el desarrollo del trabajo a distancia.
7. Duración de plazo para pedir un retorno al trabajo presencial.
8. Medios de control por parte de la empresa.
9. Procedimiento de actuación en caso de dificultades técnicas que impidan el trabajo a distancia.
10. Protección de datos y seguridad de información.
11. Duración del acuerdo.

Art.9. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

Las modificaciones de condiciones en el trabajo a distancia y el porcentaje de presencialidad, lo han de acordar la empresa y la persona trabajadora por escrito antes de su aplicación. Dicha modificación la ha de conocer el representante legal de las personas trabajadoras.

¹⁸«BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

¹⁹Organismo autónomo adscrito al ministerio de trabajo y economía social, junto con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo.

La empresa debe avisar a las personas con trabajo a distancia de vacantes con carácter presencial, así pues, aquellas personas que realizan trabajo a distancia desde su inicio de la relación laboral tienen prioridad a ocupar puestos que se realizan con total o parcial presencialidad.

Mediante convenios o acuerdos colectivos las empresas podrán establecer mecanismos y criterios para pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia y al revés, así como determinar las preferencias vinculadas a formación, riesgos específicos, promoción, pluriempleo, pluriactividad o concurrencia de circunstancias personales y familiares.

2.3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.

Art.9. Derecho a la formación.

La formación para las personas que trabajan de forma presencial o a distancia ha de ser la misma.

Art.10. Derecho a la promoción profesional.

Ambas modalidades de trabajo según el Art 23.1. a *Estatuto de los Trabajadores* tienen derecho a promoción profesional , la empresa avisará de forma expresa y escrita a la persona trabajadora de las posibilidades de promoción, ya sea en trabajo presencial o a distancia.

Art.11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

Para las personas con trabajo a distancia tendrán derecho a tener a su disposición todo medio, equipo y herramientas para el desarrollo de su labor. Asimismo, se le garantiza atención en caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

Art.12. Derecho al abono y compensación de gastos.

El gasto por los medios, equipos, herramientas han de ser responsabilidad de la empresa. Asimismo, en los convenios o los acuerdos colectivos se podrá tratar dicho derecho.

Art.13.Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

Flexibilización del horario de prestación de servicio, así como de los descansos.

Art.14. Derecho al registro horario adecuado.

La persona trabajadora podrá reflejar su registro horario según el art. 34.9 *Estatuto de los Trabajadores*, independientemente de su flexibilidad horaria. Se debe incluir el momento de inicio y la finalización de la jornada.

Art.15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Los trabajadores a distancia tienen protección en materia en seguridad y salud en el trabajo, de prevención de riesgos laborales siguiendo la *Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos laborales*.²⁰.

Art.16 Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Se deberá tener en cuenta los riesgos asociados a ambas modalidades, sobre todo en los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular se debe tener en cuenta la distribución de jornada, los tiempos de disponibilidad, descansos. Esta evaluación sólo ha de alcanzar a la zona de prestación de servicio.

La empresa ha de controlar los riesgos, con una metodología fiable previniendo riesgos o reduciéndose. Puede darse el caso por motivos justificados que las personas trabajadoras a distancia reciban una visita para la investigación de dichos riesgos, se avisará por escrito tanto a la persona trabajadora (ha de aceptar o no) como a la delegada / o de prevención.

Art.17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

Nos remitimos a la *Ley Orgánica 3/2018* y dicha ley garantizará el derecho a la intimidad y protección de datos por el uso de medios telemáticos, control de la prestación laboral. La empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora.

Se establecen criterios de uso de dispositivos digitales respetando la intimidad, en su elaboración ha de participar el representante legal de las personas trabajadoras. En los convenios o acuerdos colectivos se pueden establecer criterios relacionados a este derecho.

²⁰«BOE» núm. 269, de 10/11/1995.

Art.18. Derecho a la desconexión digital.

En el trabajo a distancia, particularmente en el teletrabajo tienen derecho a la desconexión, protegido dicho derechos por el Art 88 de la *Ley Orgánica 3/2018*. Se garantiza una limitación de uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo en los descansos, así como el respeto de la duración de la jornada de trabajo. Se elabora una política interna para la desconexión digital, que incluye a todos los cargos. En particular se implanta una política de desconexión para las personas trabajadoras a distancia que realizan su trabajo de forma total o parcial.

Art.19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos con el mismo contenido y alcance que las personas que realizan su trabajo de forma presencial, manteniendo una igualdad de oportunidades entre las modalidades de trabajo. Por otra parte, la empresa ha de facilitar todo lo necesario a los representantes legales para su labor representativa, acceso a comunicaciones, direcciones electrónicas, implantación de tablón virtual etc.

Se garantiza que las personas trabajadoras a distancia puedan participar en las actividades organizadas por la representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses, lo mismo para la participación en las elecciones a representantes legales.

2.4. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

Art.20. Protección de datos y seguridad de la información.

Se ha de cumplir con las instrucciones de la empresa con relación a la protección de datos, en la que ha intervenido la representación legal de los trabajadores. Asimismo, se ha de cumplir con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa.

Art.21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Las personas trabajadoras han de cumplir con las instrucciones, condiciones de uso de los medios dotas por la empresa.

Art.22. Facultades de control empresarial.

La empresa adoptará las medidas necesarias para la vigilancia y control del trabajo de sus empleados, con el respeto debido a su dignidad, intimidad y capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

3. TRABAJO A DISTANCIA.

La persona trabajadora puede realizar su actividad laboral bien desde un lugar elegido por la misma o desde su domicilio, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular, y sin la vigilancia del empresario, argumentado en el *art.1 RD28/2020*. El trabajador a distancia podrá realizar trabajo de forma presencial o reducir el porcentaje de trabajo a distancia voluntariamente. El porcentaje mínimo de teletrabajo para que se considere como trabajo a distancia ha de ser del 30% sobre el total de jornada, en un periodo de 3 meses.

La persona trabajadora firmará el acuerdo de trabajo a distancia antes de teletrabajar, si ya se estuviese trabajando a distancia ha de firmar un nuevo acuerdo, en el plazo de 3 meses desde que se aplica la normativa. En este caso la forma de evaluar a la persona trabajadora, de saber si está cumpliendo con sus obligaciones es teniendo en cuenta los objetivos cumplidos, y no centrarse en el control de las horas dedicadas.

El trabajo a distancia tiene dos modalidades:

1. Trabajo remoto: Es aquel en el que la persona trabajadora puede llevar a cabo su actividad laboral conectándose a un ordenador y no requiere de su presencia física en la oficina, o centro de trabajo. Ejemplo. Asistentes virtuales, teleoperadores, traductores.

Esta modalidad de trabajo remoto conlleva ventajas y desventajas que describiré a continuación.

Ventajas

- Ahorro de gastos por desplazamiento (combustible, transporte público...)
- Se evitan distracciones comunes de oficina.
- Los empleadores pueden ahorrarse dinero en gastos generales del centro de trabajo.
- Los empleados pueden trabajar a su ritmo y sin presión.
- Reducción de ausentismos y rotación de personal.
- Reducción de problemas entre empleados.

- Aumenta el número de solicitantes de empleo.
- Muchos empleados son más productivos trabajando remoto.

Desventajas

- Disminuye el contacto del empleado con sus gerentes y compañeros de trabajo, lo que dificulta la comunicación.
- Puede ser más difícil para el empleador controlar al empleado que desarrolle su trabajo.
- Interrupciones en el domicilio o del lugar determinado por la empresa para realizar su trabajo.
- Exigencia de un buen nivel de organización y capacidad de autogestionarse el tiempo.
- Tendencia por parte del trabajador a perder el tiempo.
- Dificultad del empleador para motivar a los trabajadores.

2. Teletrabajo: Modalidad que explicaré en el siguiente punto.

Por último comentar que en el caso de los viajes de trabajo, visitas a clientes, no está dentro de ninguna de las 2 modalidades explicativas, ya que hablamos de desplazamientos realizados fuera del centro de trabajo, y se le denomina “trabajo de oficina”

Algunos consejos con respecto al trabajo a distancia para el empleador y empleado son los siguientes:

- Acude a la oficina ocasionalmente para interactuar con los compañeros de trabajo y tus superiores.
- Pide al empleador todos los medios necesarios para que el trabajo sea más cómodo.
- Lleva una relación empática con el empleador quien cubre tus necesidades como empleado.
- Se te ha de monitorizar el flujo de trabajo
- Define un horario de trabajo y cumplelo.
- Mantén la conexión con gerentes y compañeros de la oficina.

4. TELETRABAJO.

Es una forma de organización para llevar a cabo la actividad laboral, con el apoyo de la tecnología. En este caso la persona trabajadora puede elegir realizar su trabajo desde un espacio asignado por el empresario o desde su domicilio, de forma ocasional y con el uso exclusivo o prevalente de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicaciones, no hay que olvidar la vigilancia por parte del empresario, a través de softwares o de registros de jornada.

Esta modalidad de trabajo se ha de medir por resultados en un periodo de no menos de 1 año. Las empresas medianas y pequeñas no implementan esta modalidad de trabajo, no porque no tengan dinero suficiente, sino porque no saben cómo hacer la transformación digital. Un número pequeño de empresas que ya habían probado el teletrabajo, si han tenido resultados negativos, se han visto más reticentes a considerar dicha opción, teniendo en cuenta su experiencia. Por otro lado, aquellos que no lo han probado y deciden dar paso a una nueva modalidad organizativa, ya sea buena o mala la experiencia que vayan a tener, su ideología puede cambiar y verlo como un avance, una oportunidad de mejorar e ir adaptándose al mundo digital que cada vez mucha presencia en el ámbito laboral.

Otro factor a considerar es la barrera psicológica o el miedo psicológico del empleador, generado por esa desconfianza de que el trabajador sea remoto o de que el trabajador vaya a desempeñar su trabajo en el mismo nivel que cuando lo hacía de manera presencial. Hablamos de teletrabajo como opción de trabajo para muchas empresas, negocios, organizaciones... pero no nos engañemos no todos los puestos de trabajo se pueden desarrollar mediante el teletrabajo, por ejemplo, camareros, dependientas, operarios en planta no pueden optar por teletrabajar, los que si pueden son las asesorías, departamentos de recursos humanos, coaching...etc.

Las empresas u organizaciones que están teletrabajando por causa de fuerza mayor no tienen la obligación de firmar el acuerdo, pero no quita que se realice una evaluación de riesgos laborales con la voluntariedad de la persona trabajadora. En el caso de los trabajadores que teletrabajan antes de la pandemia, vuelven a firmar el acuerdo de teletrabajo adaptado a la normativa, manteniendo la no modificación de condiciones laborales. Tienen de plazo 3 meses desde que se aplica la normativa, en concreto se dio plazo hasta el 22 de enero del 2021, para adaptar el acuerdo a la

normativa. Aquellos que comenzaron a teletrabajar tras vigencia de la normativa, se firma el acuerdo junto con el contrato inicial.

En el caso de que esta modalidad se regule por convenio, la nueva norma se aplicará cuando finalice, a no ser que se haga una prórroga para adaptar el convenio a la norma, teniendo en cuenta que la prórroga no podrá superar los 3 años. Por otro lado, si dicho convenio no tuviera fecha final, se ha de adaptar el acuerdo de teletrabajo a partir del 23 de septiembre del 2021, excepto si se acuerda entre las partes un plazo superior para su aplicación, que será mínimo 3 años. De no cumplir con la obligación de firmar un acuerdo se considera una infracción grave, sancionable según el art 7.1 *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Los datos del INE²¹ afirman que solo un 4,8 % de los empleados teletrabajan en España en 2019. Sin embargo las posibilidades para realizar esta modalidad de trabajo se elevan al 22,3 % y, según algunas encuestas, incluso este porcentaje se habría superado hasta alcanzarse un 34 % de personas teletrabajando durante las semanas de confinamiento por la crisis del COVID-19²².

Debemos tener en cuenta que el teletrabajo tiene tres tipologías:

Trabajo a domicilio: Es la modalidad más usada actualmente debido a la situación mundial, el cual consiste en llevar a cabo la actividad profesional desde casa.

Trabajo en telecentro: Es un tipo de trabajo en remoto, el cual se pacta entre trabajador y empresa. La empresa pone a disposición de la persona trabajadora un espacio para llevar a cabo su actividad laboral, que no es la oficina central ni su domicilio. Puede ser un tipo de teletrabajo remoto o presencial, dependerá del número de personas que trabajen en ese espacio y de la actividad que desarrollen.

Trabajo móvil: Es la modalidad que parece más viable y genera más consenso. Permite combinar días de trabajo en casa y días de trabajo en la oficina. Es el que más se adapta a la situación actual, y muestra esa comprensión entre la empresa y los trabajadores.

²¹ El Instituto Nacional de Estadística de España es un organismo autónomo que coordina los servicios estadísticos de la administración general del estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos.

²² Peiró, J. M., & Soler, A. (5 de Julio del 2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Las ventajas y desventajas más relevantes del Teletrabajo son las siguientes:

Ventajas

- Ahorro de costes fijos sobre todo en el caso de trabajo en domicilio.
- Realizar trabajo fuera del centro de trabajo, habilitación de un espacio de trabajo.
- Comodidad a la hora de realizar su actividad laboral.
- No hay una constante vigilancia de un superior, lo que les permite trabajar sin presión.
- Modificación de la estructura tradicional de la empresa y del trabajo.
- Nuevas herramientas de trabajo (TICs²³)

Desventajas

- La vida personal del trabajador puede intervenir en su actividad laboral
- Realizar trabajo fuera del centro de trabajo.
- Modificación de la estructura organizativa.
- Deficiencias de la red de telecomunicaciones.
- Una mala planificación de la metodología de trabajo puede acabar en pérdidas para el empleador.
- Dispersión de datos.
- Amenazas de seguridad más altas.

Algunos consejos de actualidad para teletrabajar sin perder productividad son los siguientes:

- Comenzar con las tareas que ocupan más tiempo, de normal las primeras horas de jornada se está más concentrado.
- Una lista de tareas puede ser una buena opción para no perder el tiempo pensando que se va a hacer a continuación.
- Haz descansos razonables, como lo harías en la oficina.
- Mantener las herramientas de mensajería o videollamadas siempre activas.
- Organizar bien el espacio de trabajo.
- Evita distracciones domésticas, digitales.
- Es posible pasar muchas horas solo, poner música de fondo puede ayudar a hacer más llevaderos el día, e incluso ayudar a concentrarse.

²³Tecnologías de Información y Comunicación

Figura 1

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. 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
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	58,2	39,2	31,8	31,8	63,4

Notas* Instituto Nacional de Estadística 2021

Figura 2

Leyenda

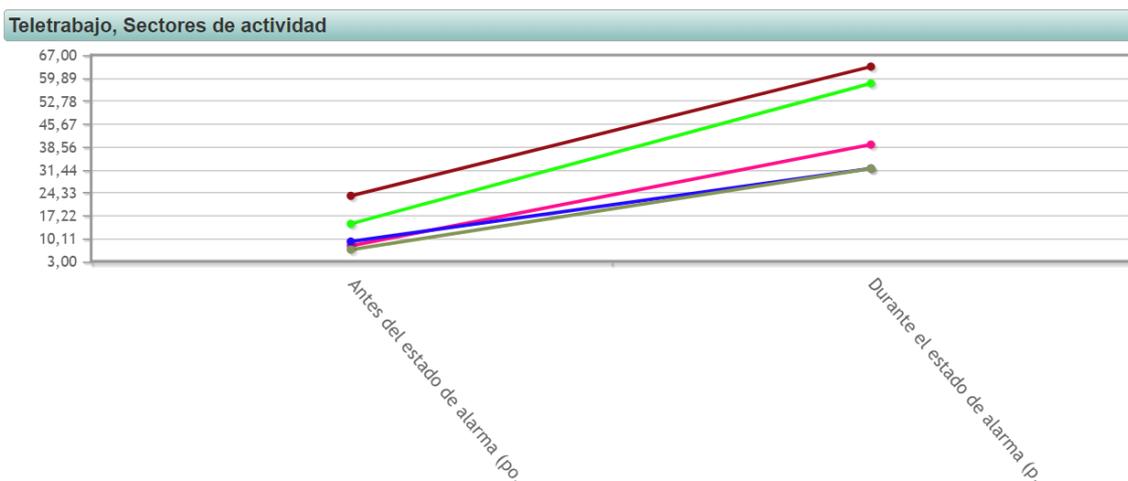
- Industria
- Construcción
- Comercio
- Transporte y hostelería
- Otros servicios



Notas* Instituto Nacional de Estadística 2021

Figura 3

Gráfico de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad



Notas* Instituto Nacional de Estadística 2021

Con la gráfica aportada podemos ver como el porcentaje de teletrabajo de los establecimientos ha variado en los diferentes sectores de actividad, teniendo como referencia la situación en la que nos encontrábamos antes del estado de alarma y durante el mismo. El porcentaje del sector transporte y hostelería pasa de un 9% a un 31%, el sector del comercio de un 10% a un 31%, el sector de la construcción del un 10% a un 38%, el sector de la industria de un 16% a un 58%, y por último el resto de servicios pasa del una 24% a un 65%.

5. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO.

En primer lugar se ha de tener claro que se pretende con la conciliación laboral y familiar, y es que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho a formación, al cuidado de su familia o el disfrute tiempo libre o de su ocio.

Antes de la situación actual muchas personas ya buscaban esa conciliación familiar y laboral, y los principales motivos los hemos mencionado en el apartado anterior, ahora se busca esta alternativa como medida ante el Covid-19.

Encuestas realizadas con personas que trabajaron desde su casa durante la pandemia afirman que hay experiencias positivas con el trabajo desde el hogar.²⁴ Y es que son muchas las personas trabajadoras que han visto esta forma de trabajar como una alternativa de mejora de rendimiento, como una opción para pasar más tiempo con sus hijos, como una adaptación a un futuro y a circunstancias similares, un paso para las entidades hacia la innovación y estandarización del trabajo, sin olvidar el desarrollo de habilidades de las personas trabajadoras.

Esta modalidad laboral también tiene su lado negativo que lo vemos a través de las interferencias en el teletrabajo sobre todo en las familias con hijos, en familias monoparentales o los padres de niños con discapacidad o dificultad de aprendizaje, debido a la aplicación de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* que dio lugar al cierre de los centros educativos. Muchas personas aseguran que no hay una conciliación laboral y familiar como tal, que lo desencadenado por esta modalidad ha sido un sobreesfuerzo, una difícil desconexión digital, estresados por la incertidumbre social y económica, el sentirse aislados o desbordados por sus propias circunstancias, y a estas personas los especialistas les llaman “trabajadores burbuja”.

²⁴ Cartmill, C., 2020. New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world. Belfast News Letter, 28 de mayo.

6. PERSPECTIVA DE GÉNERO TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

Los estudios realizados durante el COVID-19 demuestran que en el trabajo a distancia y teletrabajo, las mujeres han sufrido un mayor impacto en comparación con los hombres, ya que hay un gran número de mujeres que están trabajando en empleos que les permite trabajar desde casa (act. inmobiliarias, serv. empresariales, educación, actividades profesionales, científicas y técnicas, así como act. administrativas). Sin embargo, la mayor parte de los hombres se encuentran en empleos que no permiten el trabajo a distancia o teletrabajo (trabajos en fábricas, construcción, etc...).

Partiendo de los roles del hombre y la mujer en casa, con la llegada del covid el hombre se implica un poco más en la compra, pero las mujeres vemos que les ha supuesto una doble carga, la del teletrabajo y las tareas domésticas.

El confinamiento es una medida de protección de la salud pública, pero su impacto en las personas no es neutro, desde la perspectiva de género.²⁵ La desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral, a pesar de la situación del covid continua, e incluso se ha visto agravada en algunos sectores por no contar con un plan de igualdad, por ello es que se regula mediante previsiones o medidas para que tanto hombres como mujeres tengan las mismas condiciones, limitándose a la configuración del teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar, por otra parte a la enumeración de obligaciones vinculadas con la igualdad de acoso, género, discriminación y, en fin, una llamada de atención a los convenios colectivos para que eviten la consolidación de roles de género en la función de regulación del teletrabajo que les corresponde asumir.

7. LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL TELETRABAJO.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU)²⁶ debido a la situación actual, al confinamiento de la población, ha dificultado a las víctimas de violencia de género a denunciar por las vías habituales o pedir ayuda. Así pues, se considera importante la sensibilización de la empresa sobre la materia. El instituto de la mujer y la ONU nos informan que se ha incrementado la violencia de género, ha habido un 40% más de

²⁵Poyato, G..(31 de Junio 2020). *Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19*. La voz de lanzarote.

²⁶Las Naciones Unidas nacieron oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la mayoría de los 51 Estados Miembros signatarios del documento fundacional de la Organización, la Carta de la ONU, la ratificaran. En la actualidad, 193 Estados son miembros de las Naciones Unidas, que están representados en el órgano deliberante, la Asamblea General.

llamadas al 016 con respecto al 2019, y se han multiplicado casi por 5 veces las consultas por correo 016-online@msbs.es²⁷

Tras el estado de alarma para gestionar la crisis sanitaria por el COVID, se aprobó el *Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género*²⁸, que prevé un plan de contingencia con medidas estratégicas y operativas para ayudar a prevenir, controlar y minimizar las posibles consecuencias negativas de las víctimas de este tipo de violencia a raíz de las medidas de confinamiento. Además se ha creado una guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria por COVID-19.

A pesar de que la situación vaya mejorando poco a poco, a causa de las restricciones del covid, y de la alternativa del teletrabajo se usa cada vez más, son muchas mujeres las que permanecen más tiempo en casa que en la oficina, y por la influencia de factores externos, situaciones de cada familia, de cada casa, la violencia de género ha aumentado.

El RD28/2020 fijando como mejor alternativa para hacer frente al coronavirus y seguir trabajando, ha conllevado que muchas mujeres pasen más tiempo en sus casas, lo que provoca a su vez que el número de víctimas de violencia del género aumenten antes del 2019. El art.4.4 del RD 28/2020 elabora medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, tratada desde el ámbito internacional con el convenio 190 sobre la violencia y el acoso²⁹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³⁰, al darse cuenta que dicha violencia puede afectar al empleo, a la productividad, seguridad y salud.

Como señala ONU Mujeres (2020): “el coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar a otros” y un 3.5% quienes teletrabajan ocasionalmente³¹.

²⁷ T. (2020, 17 noviembre). Transformaciones del trabajo en la economía digital. Violencia de género y covid 2020.

²⁸ «BOE» núm. 91, de 1 de abril de 2020, páginas 27973 a 27980 (8 págs.)

²⁹ Vicente Pachés, F. (1 de Diciembre del 2020). *El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo*.

³⁰ La única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

³¹ Rodríguez, J. (10 de Junio del 2020). «*El teletrabajo ha convertido la violencia machista en un riesgo laboral*». Cadena SER.

8. DESCONEXIÓN DIGITAL.

El teletrabajo supone la realización de la actividad profesional fuera del centro de trabajo, desde un espacio asignado por el empresario o desde su domicilio, por lo tanto las empresas han tenido que proporcionar a esos trabajadores remotos de todos los medios necesarios para llevar a cabo sus labores (portátiles, móviles...), esta flexibilidad laboral oculta un problema que está afectando a la vida cotidiana de muchos trabajadores, incluso a los mismos empresarios, que es la dificultad de desconexión digital.

Es evidente que los avances de las tecnologías de la comunicación pueden ser beneficiosos, ya que permiten de manera rápida y eficaz dar respuesta a cualquier planteamiento y prestar un servicio de calidad en el área desempeñada, pero cabe preguntarse ¿dónde queda el derecho del trabajador a desconectarse de su jornada de trabajo?³² El RD 28/2020 regula esa desconexión digital, un derecho del trabajador a decir “No estoy disponible, estoy fuera de horario laboral”, ya que son muchas las empresas que han abusado de la flexibilidad del trabajador remoto. Este tiempo no está dentro de su jornada laboral, no se cuenta en muchos casos como horas extra, ni como ninguna otra clase de remuneración. Así pues, se genera un estrés innecesario en los trabajadores, se vulneran los derechos de descanso según el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos³³, y afecta a la conciliación laboral.

Otra normativa que regula esta desconexión digital es la Ley Orgánica 3/2018, la cual modificó la disposición final decimotercera del Estatuto de los trabajadores, y añadió el art 20 bis de Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

El objetivo es el respeto de los descansos correspondientes a su jornada laboral, de proteger la intimidad de los trabajadores, ya que existen elementos electrónicos con los que el empresario puede controlar a los trabajadores, saber donde se encuentran etc...Su incumplimiento da lugar a sanciones administrativas regulada por el artículo 7.5 del *Legislativo 5/2000*.

³² Reis, G. D. R. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores. *Noticias CIELO*, (3), 3.

³³ Derechos Humanos, D. U. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10.

Ventajas:

- Mejora de la productividad y compromiso de los trabajadores
- Aumenta el feedback entre empleados, gerente, dueños, favoreciendo así a la sinergia
- Los empleados cuentan con más tiempo de descanso y conciliación.
- Disminuye los efectos de estar siempre conectados y preocupados por el trabajo.
- Con el descanso adecuado se reducen las distracciones, la pérdida del tiempo en pequeñas tareas.
- Una mejor administración de tiempo da lugar a una mayor motivación y rendimiento.

Ya se genera esta dificultad de desconexión digital, que a su vez las personas que trabajan a distancia en las diferentes modalidades, se han de preocupar por las desconexiones que impiden la realización de la actividad laboral, como por ejemplo los cortes de suministro de luz o conexión a internet y factores ajenos a las personas trabajadoras.

Las empresas deben computar el tiempo que duren los contratiempos como trabajo efectivo, sin perjudicar o aplicar descuento en sus nóminas, siempre y cuando se justifique, se corrobore dicho contratiempo. Por ejemplo en el caso de los trabajadores presenciales sufren la caída del suministro eléctrico, y no pueden seguir con su actividad, no tienen la obligación de devolver el tiempo que dure el contratiempo, lo mismo para quienes trabajan a distancia según el art. 4.1. del RD28/2020.³⁴

9. ESPAÑA ANTES DEL COVID VS DURANTE EL COVID 2020.

Es importante saber la situación antes y durante el COVID, para hacernos una idea del cambio que esto a supuesto en el mercado laboral, realizaré una comparación basándome en los datos recogidos por Instituto Nacional de Empleo (INE), Eurostat³⁵,

³⁴ (2021) Teletrabajo. *Las desconexiones que impidan la prestación, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, son tiempo de trabajo retribuido y no recuperable.* Laboral-social.com

³⁵La Oficina Europea de Estadística, más conocida como Eurostat, es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los Estados que la componen.

la Encuesta de Población activa (EPA)³⁶ para dar a ver cómo estaba la situación laboral antes y durante el COVID.

España en el 2019 se sitúa con un 15% de personas teletrabajando desde casa, y se pone por encima de algunos países de la Unión Europea como Países Bajos 14%, Finlandia 13.3% y Luxemburgo 11%. Según la EPA el teletrabajo hasta 2019 ha ido aumentando pero no de una manera drástica, hay un 4.8 % de personas que teletrabajan normalmente o más de la mitad de días, y un 3.5% de personas que trabajaban de manera ocasional.

El porcentaje de teletrabajo que se hacía normalmente desde casa es más alto en Asturias 6.6%, Islas baleares 5.8%, Galicia 5.5% y porcentajes más bajos se da en la región de Murcia 4.4% , Navarra 3.9%, y La Rioja 3.6%. El porcentaje de teletrabajo ocasional desde casa es mayor en Ceuta 6.6%, Islas Baleares 5.0%, Aragón 4.9% y menor en Cantabria 2.5%, La Rioja 2.4% y Canarias 2.2%. El porcentaje teletrabajando habitual es mayor en los hombres con 4.9% en comparación con las mujeres que es un 4.7%. El porcentaje de teletrabajo ocasional los hombre cuentan con 4.9% y las mujeres con un 2.9%.³⁷

Por otro lado, según la EPA los datos recogidos en el cuarto trimestre del 2020 es de 9.95% de ocupados, concretamente 1.923.800 personas que trabajan desde casa más de la mitad de los días, este porcentaje es superior al tercer trimestre que es de un 10.30% y duplica al porcentaje promedio del 2019 con 4.81%.

Con ayuda de la encuesta de “Living, working, COVID-19”³⁸ vemos que el porcentaje de desempleo de las mujeres es de 25,6%, y de esas mujeres que han mantenido sus trabajos el 75% no ha trabajado desde casa con anterioridad.³⁹

Por último, en el primer trimestre del 2021 contamos con 1.964.700 de ocupados mayor que el último trimestre del 2020 con 1.889.100, además hay un 11.2% de ocupados que trabajan desde casa más de la mitad de los días. No hay que olvidar

³⁶La Encuesta de Población Activa es un estudio estadístico destinado a capturar datos sobre el mercado de trabajo, que se utiliza para calcular la tasa de desempleo, tal y como la define la Organización Internacional del Trabajo. La OIT establece las definiciones y conceptos empleados.

³⁷ Instituto Nacional de Empleo , (2019). Encuesta población activa (EPA). Madrid.

³⁸ (2020) *Living, working and COVID-19*. . Eurofound.

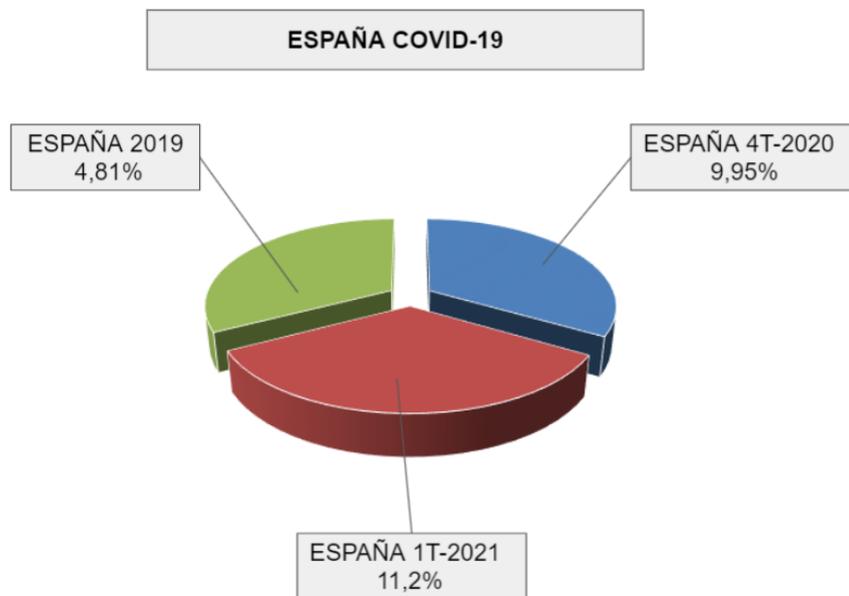
³⁹ Instituto Nacional de Empleo, (2020). Encuesta población activa (EPA), Cuarto trimestre 2020. Madrid.

que el desempleo de las mujeres se ha reducido pero aún así sigue siendo mayor que el de los hombres.⁴⁰

A continuación añado una representación gráfica del teletrabajo en España en las 3 temporalidades mencionadas.

Figura 4.

España y el teletrabajo.



Notas *Elaboración propia

10. EJEMPLO ENTIDAD TELETRABAJO.

Durante el COVID-19 muchas son las personas trabajadoras que han tenido que adaptarse a la situación actual para llevar a cabo su actividad laboral desde casa. Mi idea es dar una visión de los cambios que se han generado en un determinado puesto de trabajo con la llegada del coronavirus, para ello voy a usar el puesto de trabajo en concreto como ejemplo. Es importante mencionar que debido a la protección de datos, no facilitó el nombre de la empresa, ni de los trabajadores.

El puesto de trabajo elegido es de Diseño / Marketing. Son 4 personas las que forman dicho departamento, de los cuales teletrabajan. Las tareas que realizan son: diseño de tiendas, visualización 3D, diseño de videos, diseño de gráficos, diseño de stands, diseño web y técnicas de iluminación.

⁴⁰ Instituto Nacional de Empleo, (2021). Encuesta población activa (EPA). primer trimestre 2021. Madrid

Llevar un horario de 8:00 a 17:30 de Lunes a Jueves y los Viernes un horario de 8:00 a 14:30. Se lleva a cabo una jornada de 40 horas semanales. Los recursos con los que cuentan en el centro de trabajo son básicamente tarjeta gráfica, focos de fotografía, cámara reflex, proter para impresiones, un portátil con programas como 3Dsmax, photoshop, indesign, illustrator.

En un principio la idea de la empresa era continuar trabajando como se hacía antes del COVID-19, contando con la presencialidad de los trabajadores, obviamente implantando todas las medidas sanitarias necesarias, pero no se cerró a la hora de firmar acuerdos con los trabajadores para que puedan teletrabajar, evidentemente se les facilita los medios necesarios para llevar a cabo su actividad profesional, así pues la empresa les permitió una conexión mediante VPN al ordenador físico del lugar de trabajo, conexión chat / video con los miembros del departamento, cámara, focos, tenían que tener en cuenta que para las funciones que no podían hacerlas desde su domicilio podía acudir a la empresa.

Desde el departamento de recursos humanos como medida para controlar el registro horario de los trabajadores, se les comunicó que tenían que enviar un correo electrónico cada día al empezar y finalizar su jornada. La cobertura por parte de la empresa en cuanto a luz, internet no lo cubre, pero cuenta con asistencia informática toda la jornada laboral.

El departamento lo integran hombres y mujeres, que a pesar del COVID-19 han mantenido la igualdad de condiciones. En el ámbito de prevención de riesgos laborales el centro de trabajo cuenta con servicio de limpieza y desinfección, dota a casa mesa del trabajador de limpiadores, geles o toallitas, se les facilita mascarillas para cada jornada laboral en el caso de que decidiera algún trabajador de los encuestado a realizar su actividad laboral de manera presencial.

En cuanto a la conciliación para ellos ha sido positivo, han podido estar más tiempo con la familia, con sus mascotas, no les ha supuesto una acumulación de faena como tal, ya que su actividad les permite dedicar tiempo a labores cotidianas. Les ha supuesto un ahorro de desplazamiento, de combustible... El lado negativo es el consumo de luz, el acceso a herramientas o dispositivos que tiene el centro de trabajo, los monitores de casa no están calibrados, es decir, no están adaptados para el diseño como los ordenadores del centro de trabajo y el color no es igual de fiel.

11. NOTICIAS.

Antes de finalizar voy a aportar novedades en referencia al teletrabajo apoyándome de algunas de las últimas noticias relacionadas con mi tema.

Primera noticia: Para dar una idea de la línea en la que se mueve el trabajo a distancia.

Según el informe elaborado por IESE Business School y Savills Aguirre Newman, el documento llamado “Un lugar del trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial” dirigido por Mireia Las Heras tiene como objetivo conocer la situación de los teletrabajadores. Llegados a este mes sigue siendo mayor el teletrabajo de mujeres que de hombres, sobre todo con una edad promedio de 39 años.

De las mujeres teletrabajadoras un 64 % están a favor del teletrabajo, y sus motivos principales son el poder cuidar de sus familiares, creen ahorrar dinero en transporte y el hecho de tener más tiempo para hacer deporte. Por otro lado un 61% de quienes no desean teletrabajar es debido a la ausencia de recursos, el no poder estar con sus compañero de trabajo.

La opción más votada es el tener que teletrabajar 3 días a la semana con un 36%, teletrabajar 2 días a la semana con un 32% y los que optaría por teletrabajar 4 días a la semana son un 9%. He de añadir que las personas trabajadoras entre los 20 y 30 años se encuentran a favor de separar el tiempo de trabajo de su vida personal.⁴¹

Segunda noticia:

La normativa en un principio indica la excepción al trabajo a distancia por parte de los funcionarios públicos. Se tomaron medidas para gestionar la opción de trabajo a distancia en el caso de los funcionarios, tras cinco meses de negociación, en el mes de abril 2021 el Ministerio de Función Pública y Políticas Territoriales han firmado un acuerdo con CSIF⁴², CCOO⁴³, UGT⁴⁴, Y CIG⁴⁵ para que aquellas personas trabajadoras en puesto de la Administración General del Estado puedan realizar trabajo a distancia 3 días a la semana, de manera voluntaria y reversible, los otros 2 días de forma presencial.

⁴¹E. (26 abril de 2021). *El 88% de los empleados descarta teletrabajar de forma habitual*. El Periódico Mediterráneo.

⁴² Es un sindicato independiente español que afilia principalmente a trabajadores con la condición de empleado público, funcionarios y laborales, de las distintas Administraciones Públicas de España

⁴³ Comisiones Obreras es una confederación sindical española que agrupa diferentes organizaciones territoriales y las organizaciones federativas o sectoriales de las comisiones obreras de España.

⁴⁴ La Unión General de Trabajadores es una organización sindical obrera española de orientación socialista fundada por Pablo Iglesias en Barcelona el 12 de agosto de 1888. Tiene federación en Cataluña, el País Valenciano y las Islas Baleares.

⁴⁵ Una conferencia intergubernamental (CIG) es una negociación estructurada entre los miembros de la Unión Europea, que normalmente conlleva a una revisión de tratados. Si los miembros actuales desean reformar la Unión Europea o la Comunidad Europea, necesitan enmendar los tratados constitutivos

En el caso de restricción de movilidad u otra situación que se considere como fuerza mayor, se puede autorizar de forma forzosa la modalidad de trabajo.

Antes de dar la opción de optar por la modalidad de trabajo a distancia se estudiarán los puestos de trabajo para comprobar que no habrá problema en realizar la actividad laboral, desde otro sitio que no sea el centro de trabajo. No hay que olvidarse que se mantendrán los mismo derechos para los funcionarios que trabajen a distancia o no.⁴⁶

12. CONCLUSIÓN.

Nos encontramos en un entorno lleno de cambios, quién iba a pensar que los años 2020 -2021 traería consigo una situación de crisis provocada por el COVID-19, una crisis que ha tomado por sorpresa en el mundo laboral, a empresas y personas trabajadoras, que ha generado cambios económicos y sociales. En el caso de las empresas, aquellas que ya contaban con modalidades de trabajo a distancia, la adaptación a esta nueva realidad no les ha supuesto un problema, sin embargo el número de empresas que precisan la presencialidad es mayor, están menos preparadas y por lo tanto son las más afectadas, de la cuales un pequeño porcentaje a podido optar por llevar a cabo su actividad con trabajadores remotos.

En este trabajo me centro principalmente en los trabajadores remotos pero no hay que olvidar la importancia que han tenido aquellas personas trabajadoras, que han llevado a cabo su actividad profesional de manera presencial. Por otro lado comentar que las adaptaciones laborales vienen determinadas a los puestos de trabajo y se ha peleado por mantener unas condiciones óptimas a pesar de llevar a cabo sus labores bien desde un domicilio o de un lugar asignado por la empresa.

En el caso de las personas trabajadoras, está claro que todos vivimos diferentes situaciones y cada casa es un mundo, así pues las adaptaciones a esta nueva situación laboral para unos ha sido positivo y para otros negativo e incluso ambas. Complicada ha sido la conciliación familiar y laboral, es normal ya que nos encontramos con limitaciones en nuestro entorno que ha provocado efectos físicos, psicológicos en las personas trabajadoras.

Está claro que la situación del COVID-19 nos ha llevado a tener un aumento del desempleo, unas condiciones de trabajo que antes no teníamos, a llevar una vida laboral preocupados por unas medidas de seguridad y el no contagiarnos. También

⁴⁶(13 de Abril del 2021). *El ministro de Política Territorial, Miquel Iceta, durante la sesión de control al Gobierno este miércoles en el Congreso.* Público.

habría que verlo desde una perspectiva de innovación, de un paso más hacia el cambio y hacia un futuro con trabajos adaptables y medidas reguladoras que apoyen y predomine la igualdad de género, de las condiciones laborales, con una estabilidad laboral por supuesto. Todo esto es por que creo nos encontramos en un mundo laboral en el que la implantación de la tecnología se ha dado, ha evolucionado y es hora de ir un paso más, a generar, difundir una nueva metodología de trabajo que nos pueda hacer más fácil para nuestro día a día. Esta situación nos ha enseñado que nuestra adaptabilidad a cambios en el mundo laboral aún sigue siendo rígida a pesar del uso de tecnología y que por lo tanto hemos de continuar innovando.

13. BIBLIOGRAFÍA

A. (15 de Mayo 2020). Teletrabajo. Enciclopedia Económica. Recuperado de <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>

Aucejo, E. (31 de Julio del 2020). *Modalidades del trabajo a distancia*. Factufácil. Recuperado de <https://www.factufacil.es/modalidades-del-trabajo-a-distancia.html>

Baudor, G. L. B. (2020). *Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA*. Revista Aranzadi Doctrinal, (6), 7. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7452045>

Cartmill, C., (2020). New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world. Belfast News Letter, 28 de mayo. Recuperado de: <https://www.newsletter.co.uk/business/new-survey-shows-87-staff-wish-work-home-post-lockdown-world-2864590>

Congreso de los Diputados, (28 Octubre 2020). B. O. E. Anteproyecto de nueva ley de trabajo a distancia. Recuperado de https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF

Derechos Humanos, D. U. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

E. (26 de Abril de 2021). El 88% de los empleados descarta teletrabajar de forma habitual. El Periódico Mediterraneo. Recuperado de <https://www.elperiodicomediterraneo.com/economia/2021/04/26/coronavirus-teletrabajo-49688424.html>

E. (17 de Septiembre del 2020). *Tipos de teletrabajo, estos son los principales*. Einatec. Recuperado del: <https://einatec.com/tipos-de-teletrabajo/#:~:text=a%20tu%20situaci%C3%B3n!-,Principales%20tipos%20de%20teletrabajo,de%20la%20oficina%20en%20casa.&text=Los%20principales%20tipos%20de%20teletrabajo%20son%20el%20trabajo%20en%20domilio,y%20el%20trabajo%20en%20m%C3%B3vil.>

Fernandez. C., (15 de Marzo 2021). *Conciliación: ¿qué hemos aprendido después de un año de pandemia?*. La Vanguardia. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20210311/6290399/conciliacion-que-hemos-aprendido-ano-pandemia-brl.html>

Fernandez, F. 16 Mayo 2020. *¿Es lo mismo el teletrabajo que el trabajo a distancia?*. Diario de Sevilla. Recuperado de: https://www.diariodesevilla.es/sociedad/diferencias-teletrabajo-trabajo-distancia_0_1446755847.html

Fernandez, H. (2 de Febrero 2020). Desconexión digital: ¿Qué es y cómo está regulada?. Economía TIC. Recuperado de <https://economytic.com/desconexion-digital/>

Fernández, I. G. (Octubre 2020). Claves de la nueva regulación del trabajo a distancia. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, (160), 12. Recuperado de <https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/articulo-octubre-obs--ignacio-gonzalez.pdf>

Fernández, S. M. D. (25 de Enero 2010). *El acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria*. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2443>

Gomez, G. (17 de Enero 2019).Ventajas y desventajas del trabajo a distancia.Blog Software en la Nube. ERP CRM Contable. Punto de venta. Recuperado de <http://nube.villanett.com/2019/01/21/ventajas-desventajas-del-trabajo-a-distancia/>

Instituto Nacional de Empleo, (2019). Encuesta de Población Activa.(EPA) Madrid. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Instituto Nacional de Empleo (2020). Encuesta de Población Activa (EPA), cuarto trimestre 2020. Madrid. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>

Instituto Nacional de Empleo (2021). Encuesta de Población Activa, primer trimestre 2021. Madrid. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0121.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible en <https://www.ine.es/>

J. (26 Agosto 2020). Aprende las diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo. Vtr Negocios. Recuperado de <https://www.losqueestanentodas.cl/blog/aprende-las-diferencias-entre-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>

J. (26 de Agosto 2020).*Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia España*. WorkMeter. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia-espana>

L. (21 de Octubre 2021). *Protocolos de Teletrabajo y Desconexión Digital: La protección de datos en tu puesto de trabajo*. Legitec, legislación y tecnología. Recuperado de <https://legitec.com/protocolos-de-teletrabajo-desconexion-digital-la-proteccion-de-datos-en-el-trabajo/>

Labradores Angela M. (2021). Modelo de acuerdo de teletrabajo obligatorio según la Ley de teletrabajo. Grupo 2000. Recuperado de: <https://www.grupo2000.es/modelo-de-acuerdo-de-teletrabajo-obligatorio-segun-la-ley-d-e-teletrabajo/>

Labrador Angela M. (2021). Así es la nueva ley de teletrabajo o trabajo a distancia. Grupo 2000.

<https://www.grupo2000.es/asi-es-la-reforma-para-legislar-el-teletrabajo-que-prepara-el-gobierno/>

Labrador Angela M. (2021). Modelo de acuerdo de teletrabajo obligatorio según la Ley de Teletrabajo. Grupo 2000.

<https://www.grupo2000.es/modelo-de-acuerdo-de-teletrabajo-obligatorio-segun-la-ley-d-e-teletrabajo/>

Santos Fernandez, M. (2003). La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea. Huelva. Recuperado de

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2443/b15146881.pdf?sequence=1>

Palafoll H. (25 de Septiembre 2020). *Teletrabajo: el RD - Ley 28/2020 de trabajo a distancia*. Guiral. Recuperado de

<https://guiral.es/teletrabajo-el-rd-ley-28-2020-de-trabajo-a-distancia/>

Pardo, D. (30 de Agosto 2017). *Teletrabajo ventajas y desventajas; ¿teletrabajar o no hacerlo?*. EHORUS. <https://ehorus.com/es/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>

Peiró, J. M., & Soler, A. (5 de Junio del 2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. IvelAB, 1,1-10. Recuperado de

<https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Poyato, G..(31 de Junio 2020). *Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19*. La voz de lanzarote. Recuperado de

https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html

Ramírez. H. (5 de Febrero 2020). *Guía para implementar el teletrabajo (2021). Establece un protocolo con todas las garantías de seguridad y protección de datos*. Grupo Atico 34. Recuperado de

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/teletrabajo/>

Reis, G. D. R. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores. Noticias CIELO, (3), 3. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=El+Derecho+a+la+Desconexi%C3%B3n+Digital+en+la+Relaci%C3%B3n+Laboral+y+su+impacto+en+la+Salud+de+los+trabajadores&btnG=

Rodriguez, J. (10 de Junio del 2020) “*El teletrabajo ha convertido la violencia machista en un riesgo laboral*”. Cadena SER. Recuperado de https://cadenaser.com/emisora/2020/06/10/ser_lanzarote/1591797055_421907.html

Sanis Cortadi, E.(29 Julio del 2020). *Análisis de la Ley de Teletrabajo: el resumen perfecto de la nueva legislación*. RRHHDigital. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/143617/Analisis-de-la-Ley-de-Teletrabajo-el-resumen-perfecto-de-la-nueva-legislacion>

Serrano Argüeso, M. 2020. España: Género y tiempo de trabajo en momentos de confinamiento. Bilbao. Cielo laboral. Documento http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/serrano_noticias_cielo_n5_2020.pdf

Sotomayor, L. D. Á. (2019). *Conciliación, régimen de turnos y adaptación de la jornada*. Revista Galega de Dereito Social, 9(9), 189-214. Recuperado de <http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/80>

T. (2020, 17 de Noviembre). Transformaciones del trabajo en la economía digital. Violencia de género y covid 2020. <https://www.transformaw.com/blog/las-secuelas-del-covid-en-el-teletrabajo-desde-una-perspectiva-de-genero/>

Ushakova, T. (2015). *El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿ una regulación superada o todavía aplicable?*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 3(4), 74-92. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350568>

Vicente Pachés, F. (1 de Diciembre del 2020). *El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/190645>

(2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia. Resumen del Real Decreto-ley 28/2020*. Asesorlex. Recuperado de <https://www.asesorlex.com/blog/681-la-nueva-regulacion-del-trabajo-a-distancia-resumen-del-real-decreto-ley-28-2020.html>

(2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19>

(6 de Mayo del 2020). *Vida, trabajo y COVID-19 primeras conclusiones*. Eurofound. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

(7 de Diciembre del 2020). *El COVID-19 golpea tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros*. Noticias ONU Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>

(2021) *Teletrabajo. Las desconexiones que impidan la prestación, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, son tiempo de trabajo retribuido y no recuperable*. Laboral-social.com. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/teletrabajo-desconexiones-cortes-suministro-luz-internet-ajenos-personas-trabajadoras-tiempo-trabajo-retribuido-no-recuperable.html>

(13 de Abril del 2021). *El ministro de Política Territorial, Miquel Iceta, durante la sesión de control al Gobierno este miércoles en el Congreso*. Público. Recuperado de <https://www.publico.es/politica/teletrabajo-funcionarios-podran-teletrabajar-tres-dias-semana-manera-voluntaria.html>