

**UNIVERSITAT
JAUME I**

FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS

***“EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL
TELETRABAJO EN ESPAÑA TRAS EL
RDL 28/2020: AUMENTO DEL
TELETRABAJO Y SUS
CONSECUENCIAS.”***

- **ESTUDIANTE:** Elena Padilla Ballester
- **TUTOR:** Juan Carlos Redondo
- **GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS**
- **CURSO ACADÉMICO AÑO 2021-2022**

Resumen.

Introducción: El marco actual de la nueva era tecnológica y mejoras informáticas junto con la pandemia del COVID-19 ha impulsado la nueva modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia. A partir de su gran aumento han surgido nuevas leyes para regular este método de teletrabajo. La más importante se trata del Real Decreto Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia. Este nuevo teletrabajo tiene tanto ventajas como inconvenientes. **Objetivos:** Mostrar y analizar en qué gran magnitud ha aumentado el trabajo a distancia mediante gráficos y explicaciones, así como las consecuencias que ha tenido tanto positivas como negativas. También es importante tener una noción básica del RD 28/2020. **Resultados:** En la siguiente exposición del trabajo he mostrado mediante textos como gráficos los objetivos y metas que quería hacer presentes y tener una gran noción de este tema de gran actualidad. **Conclusión:** El trabajo a distancia o teletrabajo es de vital importancia en los días actuales. Para hacerse posible son necesarios medios tecnológicos. Además, debe ser regulado para que no se cometan ilegalidades y no perjudique a los trabajadores y trabajadoras. Sus consecuencias, tanto buenas como malas, deben ser sopesadas y dependiendo de cada persona será más ventajosa esta metodología de trabajo o será más perjudicial para su bienestar.

Palabras claves: Teletrabajo, trabajo a distancia, Real Decreto Ley 28/2020, aumento del teletrabajo, consecuencias del trabajo a distancia.

Abstract.

Introduction: The current framework of the new technological era and computer improvements together with the COVID-19 pandemic have promoted the new modality of teleworking or remote work. From its great increase, new laws have emerged to regulate this method of teleworking. The most important is Royal Decree Law 28/2020 on remote work. This new telework has both advantages and disadvantages. **Objectives:** To show and analyze to what extent remote work has increased by means of graphs and explanations, as well as the consequences it has had, both positive and negative. It is also important to have a basic notion of RD 28/2020. **Results:** In the following presentation of the work I have shown, through texts as graphics, the objectives and goals that I wanted to make present and have a great notion of this highly topical topic. **Conclusion:** Remote work or telecommuting is of vital importance nowadays. To make it possible, technological means are necessary. In addition, it must be regulated so that illegalities are not committed and it does not harm workers. Its consequences, both good and bad, must be weighed and depending on each person, this work methodology will be more advantageous or it will be more detrimental to their well-being.

Keywords: Telework, remote work, Royal Decree Law 28/2020, increase in telework, consequences of remote work.

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.

- Figura 1: Cómo las innovaciones tecnológicas han cambiado.	5
- Figura 2: Principales beneficios del trabajo híbrido.	10
- Figura 3: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma.	12
- Figura 4: Porcentaje de la plantilla que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma.	13
- Figura 5: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.	13
- Figura 6: Gráfico del porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.	14
- Figura 7: Porcentaje de plantilla que utiliza el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.	14
- Figura 8: Gráfico de plantilla que utiliza el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.	15
- Figura 9: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma.	20
- Figura 10: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma.	20
- Figura 11: Gráfico porcentual de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma. Barras horizontales.	21
- Figura 12: Gráfico porcentual de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma. Línea.	21
- Figura 13: Porcentaje de plantilla que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma.	22
- Figura 14: Porcentaje de plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma.	22
- Figura 15: Gráfico del porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma. Barras horizontales.	22
- Figura 16: Gráfico del porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma. Líneas.	23
- Figura 17: Porcentaje de establecimientos que han usado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.	24
- Figura 18: Gráfico del porcentaje de establecimientos que han usado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.	24
- Figura 19: Gráfico circular de los establecimientos por sectores más afectados por el teletrabajo tras el estado de alarma.	25
- Figura 20: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.	25
- Figura 21: Gráfica del porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.	26
- Figura 22: Gráfico del aumento de “Otros servicios” antes y después del estado de alarma.	26
- Figura 23: Porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.	27

- **Figura 24:** Gráfico del porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.27
- **Figura 25:** Gráfico circular del porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.28
- **Figura 26:** Porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.28
- **Figura 27:** Gráfico del porcentaje de la plantilla que utiliza el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.29
- **Figura 28:** Gráfico del aumento de la plantilla que teletrabaja en el sector de la industria, antes y después del estado de alarma.29
- **Figura 29:** Gráfico del aumento de la plantilla que teletrabaja en el sector del comercio, antes y después del estado de alarma.30

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS.

- **RDL 28/2020:** Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- **TIC:** Tecnologías de la Información y Comunicación.
- **RAE:** Real Academia Española.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **INE:** Instituto Nacional de Estadística.
- **VPN:** Red Privada Virtual.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	5
2. OBJETIVOS.	7
2.1. Objetivos principales.	7
2.2. Objetivos específicos.	7
3. TELETRABAJO.	8
3.1. Definición de trabajo a distancia o teletrabajo.	8
3.2. Distinción entre el teletrabajo y el trabajo presencial.	9
3.3. Trabajo híbrido y principales beneficios.	9
3.4. Principal legislación que regula el teletrabajo.	10
4. TELETRABAJO ANTES DEL RDL 28/2020.	11
4.1. Antecedentes históricos del teletrabajo.	11
4.2. Teletrabajo antes del RDL 28/2020 y de la Pandemia de Covid-19 en España.	12
5. ANÁLISIS DEL RDL 28/2020.	16
5.1. Concepto trabajo a distancia y contrato laboral.	16
5.2. Posibles sanciones.	17
5.3. Derechos del trabajador a distancia.	18
6. AUMENTO DEL TELETRABAJO TRAS EL ESTADO DE ALARMA.	20
7. SECTORES AFECTADOS TRAS LA PANDEMIA.	24
7.1. Sectores más afectados según los establecimientos.	24
7.2. Sectores más afectados según la plantilla.	27
8. CONSECUENCIAS.	31
8.1. Ventajas y beneficios del teletrabajo.	31
8.2. Desventajas y peligros del teletrabajo.	33
9. CONCLUSIONES.	35
10. BIBLIOGRAFÍA.	37

1. INTRODUCCIÓN.

Para comenzar a tratar con el trabajo a distancia, o teletrabajo, es importante nombrar la nueva era de la humanidad en la que nos encontramos: la era tecnológica. En esta, son esenciales las nuevas tecnologías de comunicación e información virtuales de las cuales disponemos en la actualidad. Esta era está caracterizada por la creación y el avance de redes complejas que se encuentran conectadas entre sí y se integran con las TIC, formando novedades en servicios y en información.

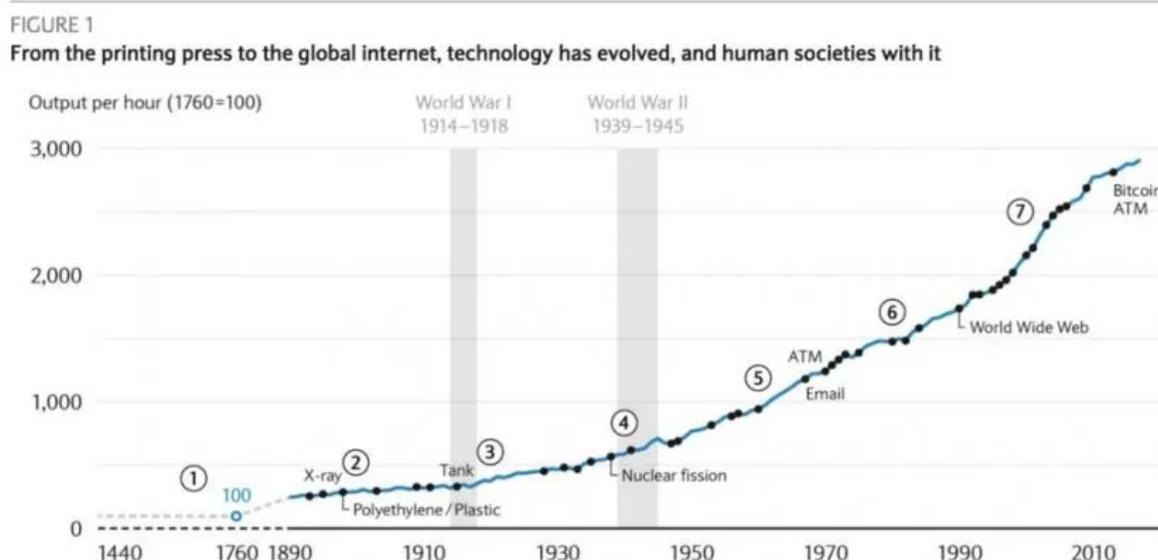
Internet, ha supuesto una revolución en este mundo. Con él, podemos comunicarnos a gran distancia y buscar toda la información que necesitamos en segundos, apareciendo millones de páginas y resultados.

Estos medios facilitan y agilizan cualquier tipo de situación, entre ellas, el trabajo. Ahora, el trabajo puede realizarse a distancia haciendo uso de estas nuevas herramientas. Se puede trabajar desde nuestros domicilios o desde cualquier lugar donde encontremos conexión virtual.

El trabajo, en breves palabras, se trata de una actividad que realizan las personas en un tiempo determinado, con el fin de producir bienes o servicios a cambio de un salario remunerado. El trabajo ha dado pie a nuevos sistemas, por ejemplo: el teletrabajo. El trabajo a distancia es el sistema que principalmente vamos a analizar en este estudio.

A continuación, se puede observar un gráfico donde se puede mostrar cómo estas nuevas tecnologías al ir evolucionando con los años, han ido aumentando la productividad del trabajo con la llegada de grandes innovaciones.

Figura 1: Cómo las innovaciones tecnológicas han cambiado.



Fuente: Business Insider España

Esto muestra, que la combinación del trabajo y las nuevas tecnologías es, por lo general, beneficiosa. Ambas están relacionadas ya que la tecnología ha ayudado a las empresas a hacer más fácil las tareas rutinarias de trabajadores, alta dirección y cada departamento de las empresas. La tecnología ha ayudado al trabajo a expandirse y a crecer. Además, ha facilitado todas las tareas, haciéndolas más sencillas y produciendo con más rapidez y eficacia.

Es el propio teletrabajo el que incluye las nuevas tecnologías en su metodología para poder llevar a cabo sus tareas. Internet y tener las conexiones necesarias es crucial para poder teletrabajar.

El trabajo a distancia tiene a la tecnología como una herramienta clave para hacer de forma más sencilla y fácil las gestiones de tareas, horarios... Los ordenadores, teléfonos móviles y sus aplicaciones son importantes y permiten este trabajo además de la comunicación con los demás trabajadores en plantilla. Sin estas nuevas TICs, hubiera sido menos sencillo el teletrabajo.

Es importante hacer referencia a la Web 2.0, que se trata de un grupo de nuevas tecnologías apoyan el trabajo grupal. Esta Web 2.0, facilita que los trabajadores puedan interactuar entre sí, ser más proactivos y mejorar. Genera un avance en el crecimiento de Internet. Utiliza herramientas como las latentes y distinguidas en la actualidad redes sociales, presentaciones online, podcasts o mapas conceptuales y mentales.

Si hablamos de teletrabajo, también es de vital importancia mencionar la pandemia del COVID-19. Esta pandemia mundial limitó la movilidad de las personas por tal de cuidar su salud mediante un confinamiento, en el que debían cuidarse en su domicilio. Por tanto, las autoridades recomendaron a las empresas instaurar el teletrabajo para limitar el contacto entre personas y frenar el contagio. Muchas empresas tuvieron que aprender la manera de funcionar teletrabajando, adaptando sus medios para lograrlo y seguir funcionando.

Por factores como la mejora de las nuevas herramientas tecnológicas en esta era digital y la pandemia del COVID-19 se dio un aumento histórico de la modalidad del teletrabajo. A partir de ahí, surgieron muchas definiciones y regulaciones y nuevas formas de llevarlo a cabo.

Por su relación con la actualidad y el interés particular en este tema del teletrabajo, su regulación, su aumento y sus consecuencias son objeto de análisis en este estudio.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo principal.

El objetivo general o principal que busco alcanzar en este trabajo es mostrar cómo ha aumentado el teletrabajo antes y después de la pandemia, mediante explicaciones y gráficos.

2.2. Objetivos específicos.

1. Mostrar la relación entre nuevas tecnologías y teletrabajo.
2. Definir abiertamente el teletrabajo o trabajo a distancia.
3. Exponer de manera genérica el RDL 28/2020.
4. Analizar los sectores más y menos afectados por el trabajo a distancia,
5. Mostrar las principales ventajas y desventajas del teletrabajo.

3. TELETRABAJO.

3.1. Definición de trabajo a distancia o teletrabajo.

El teletrabajo, o trabajo a distancia, es una nueva modalidad de trabajo. En esta, que se realiza tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, la mayoría del tiempo de la jornada laboral se realiza en el propio domicilio o en un lugar que no es la ubicación de la empresa en la cual trabajan. Esto se lleva a cabo y es posible gracias a las nuevas tecnologías que permiten que se pueda realizar ese trabajo a distancia.

Según la RAE o Real Academia Española, el teletrabajo es:

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

Otra definición principal es la de la OIT, que define el teletrabajo como:

“Una forma de trabajo en la cual: a) él mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina...” -OIT.

En ambas definiciones coinciden en que el lugar de trabajo está situado alejado de la empresa, lo que se trata de la principal característica. Otra de las características del teletrabajo son:

Las TIC son esenciales para poder realizar este tipo de trabajo, ya que son la herramienta principal para realizarlo. Estas podrán ser provistos por la empresa o por el trabajador.

La conectividad con nuevas tecnologías y principalmente Internet es crucial. El lugar donde el trabajo desee realizar sus tareas laborales debe tener una buena conexión para poder realizar su trabajo.

El horario de trabajo principalmente se modifica a un horario más flexible, siempre dentro de los límites de respetar la jornada laboral acordada en el contrato de trabajo. Con dicho acuerdo la persona trabajadora organizará su franja horaria y será capaz de invertir mejor su tiempo.

Debe existir en todo momento una igualdad de trato y en todos los ámbitos entre las personas que teletrabajan y entre las personas que trabajan de forma presencial. Deben tener las mismas obligaciones y derechos, además de tener la misma legislación laboral y aplicar los mismos convenios colectivos de trabajo.

Es crucial el respeto a la intimidad y a la vida privada del trabajador, que no debe ser traspasada. A pesar de que el trabajador pueda realizar su trabajo desde el domicilio, no tiene que ser superado el límite del trabajo.

Además, todas estas características generan una nueva cultura organizacional.

3.2. Distinción entre teletrabajo y trabajo presencial.

Aunque ambos métodos se realizan con la finalidad de cumplir las tareas propias de su puesto de trabajo, tienen metodologías distintas y funcionan de manera diferente.

Sin lugar a dudas, la principal diferencia entre el teletrabajo y el trabajo presencial es el lugar de trabajo. El trabajo presencial se realiza en el centro del trabajo, donde la persona trabajadora acude a ofrecer su labor. El teletrabajo se realiza o en el propio domicilio o donde el trabajador considere oportuno, siempre que disponga de los medios necesarios para realizarlo y mantenerse conectado a través de medios tecnológicos.

Además, en el trabajo presencial la plantilla tiene que desplazarse al centro de trabajo o lugar que determine la empresa. En cuanto al teletrabajo, la persona trabajadora puede realizar sus tareas desde el propio domicilio sin necesidad de hacer ningún tipo de desplazamiento.

En el trabajo presencial, la plantilla se reúne en el lugar de trabajo para realizar su jornada e interactuar entre sí. En el teletrabajo, se da menos comunicación social física, ya que no se ve físicamente a los compañeros y compañeras de trabajo.

En cuanto a horarios, el horario de trabajo del teletrabajo suele ser más flexible que el presencial. Esto permite una mayor organización con el tiempo dedicado a la vida privada siempre que cumpla con los objetivos de su trabajo.

3.3. Trabajo híbrido y sus principales beneficios.

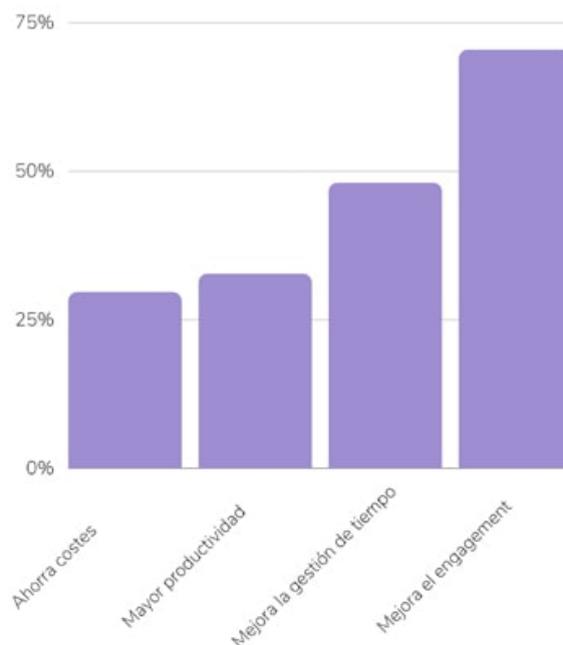
El trabajo híbrido es una nueva modalidad de trabajo. Esta surge de la combinación del trabajo presencial con el trabajo a distancia o teletrabajo. Los trabajadores o trabajadoras de esta modalidad pueden realizar sus tareas desde el puesto o centro de trabajo, desde su domicilio o desde cualquier lugar del mundo, siempre que dispongan de la conexión correspondiente para hacerlo.

Aparece en la persona trabajadora la flexibilidad de elegir donde quiere hacer su trabajo, para que seleccione la que más ventajas le disponga. Aunque, la dirección puede imponer plazos o objetivos a cumplir para que, a pesar de la flexibilidad, el trabajo sea realizado eficientemente.

Este tipo de trabajo tiene sus beneficios. Por ejemplo, el trabajador se siente más motivado al tener esa flexibilidad sobre donde realizar su trabajo lo que le hace más productivo. Aparece una disminución de costes en por ejemplo, transporte para llegar al lugar de trabajo los días que el trabajador decida realizar sus tareas desde el hogar. También, una mayor seguridad sanitaria con respecto a la pandemia ya que no se exige el 100% de presencialidad. El trabajador también será capaz de distribuir mejor su tiempo y organizarse como considere, teletrabajando o acudiendo de forma presencial, como mejor le sirva para aprovechar el día y conciliar así más efectivamente su vida personal con la vida laboral.

A continuación se muestra un gráfico, sobre qué opinan un grupo de personas trabajadoras de cuáles son los principales beneficios del trabajo híbrido. El beneficio con mayor porcentaje, será el más votado en ese muestreo y por tanto, el que ese grupo de personas considera más beneficioso. En este caso es que el trabajo híbrido mejora el engagement. A continuación le siguen la mejora de la gestión del tiempo, la mayor productividad y ahorrar costes.

Figura 2: Principales beneficios del trabajo híbrido.



Fuente: Factorial Blog.

3.4. Principal legislación que regula el teletrabajo.

El teletrabajo o trabajo a distancia se regula, en España, por el Real Decreto-ley 28/2020, de 23 de septiembre de 2020. Este Real Decreto entró en vigor el 13 de octubre de 2020.

4. TELETRABAJO ANTES DEL RDL 28/2020.

Antes de la pandemia mundial del COVID-19 y por consecuencia el RDL 28/2020, el teletrabajo tenía menos visibilidad que en la actualidad. Aún así, se daba en algunos casos y personas ya hacían uso de ese método, de una manera pobre y poco regulada.

A continuación, señalaremos sus antecedentes históricos y como era antes del confinamiento y la pandemia del COVID-19.

4.1. Antecedentes históricos del teletrabajo.

En la actualidad, escuchar hablar del teletrabajo no es algo que llame la atención. Es una modalidad que ha ido ganando fuerza con los años, impulsado por la pandemia del COVID-19. Cada vez son más los trabajadores que ejercen de manera remota desde sus casas el trabajo a distancia. No obstante, el término teletrabajo se da ya muchos años antes, cuando solo existía con suerte una máquina fax en la empresa o una fotocopiadora.

La denominación “teletrabajo” fue utilizada por primera vez en 1973 por un físico de nacionalidad en los Estados Unidos llamado Jack Nilles. Este, tenía un interés particular en minimizar los costes de transporte. Este interés estaba impulsado por la gran crisis del petróleo que existía en los 70, donde se veía alto el precio del combustible. Este encarecimiento se veía reflejado en los traslados desde el lugar de trabajo hasta el domicilio, que resultaban más costosos de lo habitual. Nilles buscaba llevar el trabajo al propio trabajador en vez del trabajador al lugar de trabajo.

Como he nombrado anteriormente, en esa época no existían los avances tecnológicos aparentes en la actualidad, por tanto, el propósito de Nilles era complicado de llevar a cabo. Sólo existían tecnologías básicas, como el fax o las fotocopiadoras. El Internet era aún un experimento que no era utilizado.

En los años 80, empezaron a surgir los primeros ordenadores personales, lo que supuso toda una revolución. El Internet empezó a expandirse en los años 90, diez años después. La gran cumbre de la tecnología actual se dio entonces. En esa época, ya empezó a ser algo posible el teletrabajo y algunas organizaciones comenzaron a utilizarlo como recurso, en gran mayoría gracias a estos dos avances de los ordenadores y el Internet que facilitaban y daban ventajas para poder realizarlo.

En los años 90, en algunas zonas estadounidenses, se llegó a promover por las autoridades. Por ejemplo, en San Francisco se apoyaba a las empresas en las que trabajaban al menos un cuarto de su plantilla de manera telemática. Este hecho impulsó a las empresas a utilizar esta modalidad de trabajo..

En el año 2002, se implantó en los países europeos un Acuerdo Marco Europeo con materia del teletrabajo que regulaba la definición e implantación de este.

En cuanto a España, se inició un Plan Concilia en el año 2006, donde se tenía el propósito de marcar medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral con el medio del teletrabajo.

4.2. Teletrabajo antes del RDL 28/2020 y de la Pandemia de Covid-19 en España.

A diferencia de otros países que tuvieron una legislación sobre el teletrabajo con anterioridad, España fue un país un poco más tardío en implantar la primera ley que regula el teletrabajo, ya que la primera propuesta obtuvo rechazo.

No fue hasta el 2012, en una reforma laboral, cuando se modificó y se introdujo en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores el teletrabajo. El teletrabajo se trató en esta modificación cómo una alternativa al trabajo presencial. Era una redacción muy ambigua y vaga. Aún así, se trataba de una propuesta en la que se daba algo de visibilidad al teletrabajo.

En cuanto a la segunda modificación es bastante más actual, en el año 2019. En esta, se le da a la persona trabajadora la posibilidad de tener un horario más flexible, junto con la posibilidad de decidir si quiere trabajar de forma presencial o trabajar a distancia.

A pesar de la regulación, antes del estado de alarma del COVID-19, el teletrabajo no era especialmente popular entre las empresas y establecimientos, ya que la mayoría utilizaban el trabajo presencial, acostumbrados a trabajar así y sin visión al cambio si así ya funcionaban de forma adecuada y eficiente.

A continuación, se puede observar una tabla obtenida del INE. Esta muestra de forma porcentual el total nacional español de los establecimientos que utilizaban el teletrabajo antes del Estado de Alarma y confinamiento de la pandemia del COVID-19.

Figura 3: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma.

	Total Nacional
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8

Fuente: INE.

Solo el 14,8% de los establecimientos hacía uso del trabajo a distancia antes del estado de alarma. Este es un porcentaje muy bajo. El 85,2% de los establecimientos no utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma, más de tres cuartas partes del total nacional.

A continuación, la siguiente tabla obtenida del INE muestra el porcentaje de plantilla que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma en respecto al total nacional.

Figura 4: Porcentaje de la plantilla que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma.

	Total Nacional
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	32,1

Fuente: INE.

Por tanto, como la Figura 4 indica, antes de la pandemia apenas el 32,2% de la plantilla utilizaba la modalidad del teletrabajo como forma de llevar a cabo sus tareas laborales.

En la próxima tabla, también obtenida mediante el INE, se observan porcentualmente los establecimientos que utilizaban el teletrabajo antes del Estado de Alarma y confinamiento dividido por sectores de actividad.

Figura 5: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.

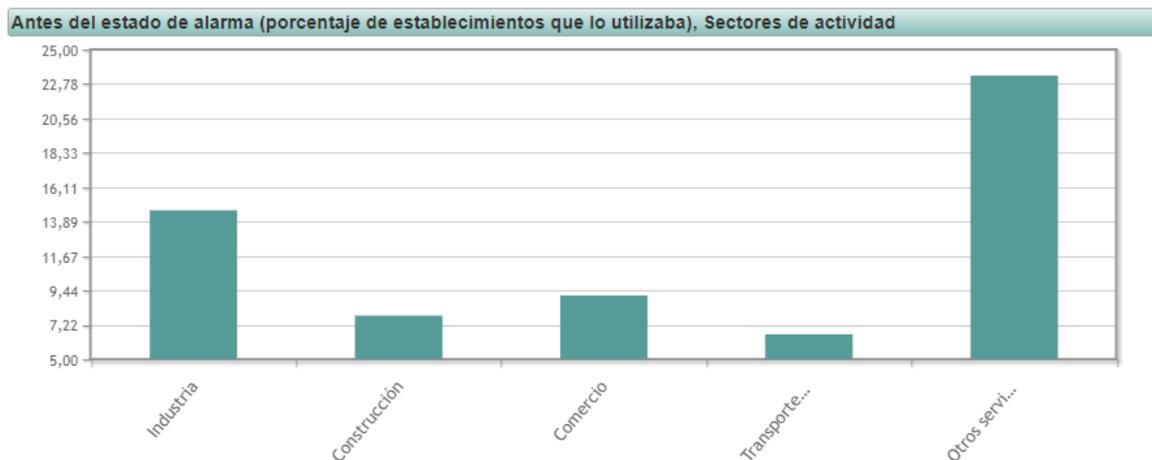
	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8	14,6	7,8	9,1	6,6	23,3

Fuente: INE.

El sector que más utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma, teniendo en cuenta los establecimientos que lo utilizaban, se trata de Otros servicios con un 23%. A continuación, la industria era el sector que más trabajaba de forma telemática, con un 14,6%. El siguiente sector de actividad se trata del comercio, con un 9,1%. El sector que menos utiliza el teletrabajo se trata de la construcción, con un 7,8%.

El siguiente gráfico obtenido mediante el INE muestra los datos nombrados en el anterior párrafo de una forma más visual.

Figura 6: Gráfico del porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.



Fuente: INE

Por último, para mostrar cómo afectaba a la plantilla por sectores de actividad muestro la siguiente tabla obtenida mediante el INE. En esta, se muestra la plantilla que hacía uso del teletrabajo antes del estado de alarma. Se indica mediante porcentajes.

Figura 7: Porcentaje de plantilla que utiliza el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.

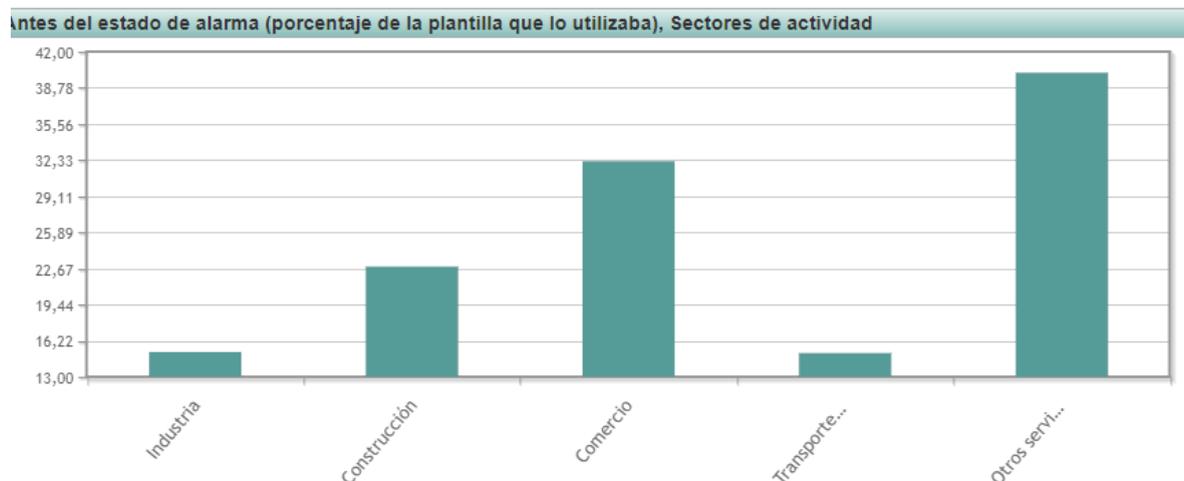
	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	15,2	22,8	32,2	15,1	40,1

Fuente: INE.

En respecto a la plantilla, el porcentaje que más utilizaba el teletrabajo antes de la pandemia era Otros servicios con un 40,1%. Le sigue la plantilla del comercio, con un porcentaje del 32,2. A continuación, la construcción con un 22,8 por ciento. El siguiente sector es la Industria con un porcentaje del 15,2%. Finalmente, la hostelería era el porcentaje de plantilla que menos tele trabajaba con un 15,1%.

Para una visión más clara de estos datos a continuación le sigue el gráfico obtenido del INE con estos datos, para tener una referencia más visual de este estudio.

Figura 8: Gráfico de plantilla que utiliza el teletrabajo antes del estado de alarma. Sectores de actividad.



Fuente: INE

Como se puede observar, el teletrabajo afectaba de manera distinta a cada sector. Aún así, no hay ningún sector de actividad que tenga más de un cuarto de establecimientos utilizando el trabajo a distancia. En general, sigue siendo una modalidad bastante pobre en ese margen temporal..

Por tanto, antes de la regulación del RDL 28/2020 la regulación era vaga y abstracta. Esto se ve reflejado en los porcentajes de establecimientos que usaban esta modalidad de trabajo. El 85,2% de establecimientos no hacían uso del trabajo telemático, tampoco el 67,9% de la plantilla hacía uso del trabajo a distancia. Este trabajo a distancia no se da ni en un 1/4 de los establecimientos del total nacional. A partir del estado de alarma y la pandemia, estos datos cambiarán al alza.

5. ANÁLISIS DEL RDL 28/2020.

Como ha sido nombrado anteriormente, la regulación del teletrabajo en España era pobre. La primera gran legislación sobre el teletrabajo fue impulsada por la pandemia. El COVID-19, la gran pandemia mundial, apareció en 2020. La salud de las personas estaba en juego y había un gran desconocimiento del recién aparecido coronavirus y pocas medidas para combatirlo. Debían realizarse aún muchas investigaciones y las únicas soluciones rápidas y eficaces para asegurar la seguridad de las personas y evitar el avance del contagio fueron el confinamiento y aislamiento.

Este confinamiento tuvo un gran impacto mundial y también en el mundo laboral. Para hacer efectivo ese aislamiento, las empresas debían aprender nuevas técnicas como el teletrabajo o trabajo a distancia para evitar el contacto físico entre personas y además para no caer en la quiebra y poder seguir funcionando a pesar de la crisis sanitaria.

Con todo este entorno, la legislación debía ser actualizada con rapidez para facilitar a las empresas y proteger a empleados en este marco desconocido del teletrabajo y de ahí que naciera con urgente necesidad el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre.

A continuación, analizo como objeto de estudio los puntos más significativos, bajo mi punto de vista, de este extenso decreto ley para tener una noción básica de lo que expone. Para ello, lo he dividido en tres partes. En primer lugar, el concepto de trabajo a distancia o teletrabajo junto con su acuerdo contractual y qué implica este acuerdo. En segundo lugar, las posibles sanciones. Por último, los derechos que tiene el trabajador a distancia.

5.1. Concepto trabajo a distancia y contrato laboral.

En primer lugar, y como podría considerarse lógico, este decreto da una definición al trabajo a distancia. En su definición, delimita al teletrabajo cómo un método de organización o de forma de llevar a cabo la actividad laboral en la que el trabajador realiza su jornada (completa o parte de ella) desde su domicilio o otro lugar distinto al centro de trabajo de forma habitual o regular.

Para hacer más efectiva la definición, el Real Decreto Ley establece un límite temporal, que dicta que puede considerarse trabajo a distancia cuando la persona trabajadora preste un mínimo del treinta por ciento de su jornada laboral desde un lugar que no es el centro de trabajo en un período de tres meses. En el caso de contratos de menores o formativos, debe de haber un cincuenta por cien de las horas de trabajo de forma presencial.

El trabajo a distancia debe ser acordado por las partes mediante un contrato de trabajo. Este contrato debe ser escrito, y firmado por ambas partes de forma voluntaria, sin ningún tipo de coacción o obligación. Este acuerdo debe ser formalizado en el tiempo de tres meses desde que sea aplicable la nueva regulación.

El contrato de trabajo a distancia, según lo pactado en el acuerdo o en negociación colectiva, tiene la posibilidad de reversibilidad por las dos partes. La firma tiene que ser de

manera voluntaria por ambas. Que el trabajador se niegue a firmar este contrato no debe ser motivo para sancionar ni para perjudicar su estancia en el trabajo. Esta negativa tampoco puede ser motivo ni para modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni tampoco puede ser un pretexto para que sea despedido.

El contrato de trabajo a distancia dispondrá de una serie de elementos mínimos que deben ser tratados. A continuación analizamos los más destacados.

En primer lugar, en este acuerdo escrito debe nombrarse el horario de trabajo o jornada laboral. Las horas de trabajo serán repartidas según el acuerdo que empleador y empleado formalicen. Deben estar indicadas de forma porcentual que horas serán trabajadas de manera presencial y que horas serán teletrabajadas.

Es de vital importancia que en el contrato de trabajo a distancia aparezcan tanto el centro de trabajo habitual de la empresa como el lugar donde el trabajador elija realizar el trabajo a distancia. Este puede ser su domicilio o el lugar donde tenga la conexión adecuada para teletrabajar de manera regular.

Además, los gastos que tenga la persona trabajadora por consecuencia de esta modalidad de trabajo a distancia deberán ser abonados por la empresa. El contrato también especificará cómo y cuándo deben ser abonados dichos gastos.

En dicho contrato también deben especificarse las herramientas y medios por los cuales será efectivo el teletrabajo. Por ejemplo: certificados digitales, VPN, herramientas para poder compartir documentos, ordenadores en la nube, videoconferencias, herramientas para hacer efectiva la comunicación y el trabajo en equipo... Esto también incluye los muebles y consumibles.

Otros elementos del acuerdo contractual de vital importancia son: la protección de datos, los medios por los cuales se hará el control empresarial, la seguridad de la información, una guía con un procedimiento para actuar de manera adecuada en caso de problemas técnicos y la duración del acuerdo.

5.2. Posibles sanciones.

En caso de incumplimiento del RDL 28/2020 aparecen una serie de sanciones para hacer esta ley aún más efectiva. Estas sanciones pueden ser monetarias, con multas que pueden ascender desde los 70 euros hasta los 225 mil euros.

Este margen económico, de los 70 euros hasta los 225.000 es muy amplio, por tanto, se dividen las sanciones desde leves, hasta graves y finalmente muy graves. De este modo, se limita este margen y se hace más clara la idea de la gravedad del incumplimiento.

Las sanciones leves son las infracciones de menor importancia. Estas tendrán la multa con menos cantidad monetaria. Su margen está entre los 70 y 750 euros.

En segundo lugar, aparecen las sanciones e infracciones graves. Estas tienen más gravedad en su incumplimiento por tanto la multa es aún mayor que en las sanciones leves. Su margen monetario de la multa oscila entre los 751 euros hasta los 7500 euros.

Por último, las infracciones muy graves. Como su nombre indica, su incumplimiento es de gran importancia y debe ser castigado con altas multas. Su margen es de mínimo 7501 euros hasta 225.018 euros. Tanto la cantidad mínima como la máxima son elevadas cantidades monetarias y constituyen una gran sanción.

Con estas multas y sanciones se hace más efectivo y más seguro para empleados como empleadores el teletrabajo. La existencia de estas sanciones es una forma efectiva de proteger el bienestar de las partes y de hacer que la legislación sea cumplida de la mejor manera posible.

5.3. Derechos del trabajador a distancia.

El Real Decreto Ley 28/2020 también enumera unos derechos que debe tener el trabajador con el fin de su protección individual. Entre estos derechos del trabajador a distancia podemos destacar los siguientes:

- El derecho a la formación, que tendrá que ser igual de efectiva que los trabajadores que trabajan de forma presencial, sin perjudicar a los que trabajan telemáticamente.
- El derecho a un horario de trabajo o jornada flexible, mirando por el bienestar de ambas partes y adecuándose a sus horarios y necesidades. Así como, el derecho al registro horario.
- El derecho a la obtención de los equipos, herramientas o medios que sean necesarios para poder llevar a cabo la modalidad de teletrabajo así como la compensación de los gastos que estas herramientas conlleven.
- También el derecho a la prevención de riesgos laborales, con el fin de garantizar el bienestar tanto físico como mental de la persona trabajadora.
- El derecho a la protección de datos y el derecho a la intimidad con el objetivo de separar el trabajo de la vida privada y no ver más allá de temas relacionados con el trabajo sin intimidar la privacidad de los trabajadores.
- Por último, el derecho a la desconexión digital. La desconexión digital es un tipo de derecho de carácter laboral de los trabajadores a no conectarse a ningún medio digital de tipo profesional o de la empresa.

El mismo trabajador deberá ser capaz de obedecer las órdenes de la empresa en materia de seguridad y protección de datos y de la información. Deberá cumplir las reglas que se establezcan con la conservación de los medios tecnológicos e informáticos así como lo establecido en convenio colectivo.

Por último, es importante mencionar que se da a la empresa el poder de vigilar y controlar a los trabajadores para verificar que se cumplan las obligaciones del trabajo, respetando siempre la dignidad del trabajador y también la de los trabajadores discapacitados.

Se debe hacer efectiva también la igualdad entre el trabajador a distancia y el trabajador presencial, para que ninguno salga perjudicado y tengan los mismos derechos y obligaciones y se encuentren bajo la misma protección.

6. AUMENTO DEL TELETRABAJO TRAS EL ESTADO DE ALARMA.

Tanto el COVID-19, como el estado de alarma, como el confinamiento fueron cruciales en el aumento del teletrabajo. Es correcto decir que el nuevo coronavirus da un fuerte impulso a la modalidad del trabajo a distancia. Cabe destacar que antes de la pandemia el trabajo remoto tenía muy poca visibilidad en España. En esta reciente crisis sanitaria la sociedad se vio obligada a adaptarse de una forma veloz, rápida e inesperada al trabajo telemático.

En el entorno del COVID-19, el trabajo a distancia fue usado como un mecanismo más que eficaz para seguir trabajando y mantener los empleos, evitar despidos y quiebras empresariales y continuar con la actividad económica. Para conseguir este teletrabajo de manera efectiva fueron cruciales las nuevas herramientas tecnológicas.

Para descubrir el impacto del teletrabajo desde el estado de alarma, se han realizado múltiples encuestas para descubrir numérica y porcentualmente cómo ha afectado la pandemia al trabajo a distancia. Por ejemplo, un estudio realizado por la Generalitat Valenciana o otro estudio actual del Eurofound nos indican cómo está la situación del teletrabajo. Como señalan y coinciden ambos análisis, alrededor de un treinta por ciento de los trabajadores han utilizado el trabajo a distancia en su domicilio. Es una cifra mucho más elevada, que aumenta en cuestión de solo unos meses, con gran rapidez.

Desde el inicio del estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que hicieron uso del trabajo a distancia subió casi hasta el cincuenta por ciento, como indica la siguiente tabla. Durante el confinamiento, el 48,8% de los establecimientos hicieron uso del teletrabajo en el total nacional.

Figura 9: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma.

	Total Nacional
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	48,8

Fuente: INE.

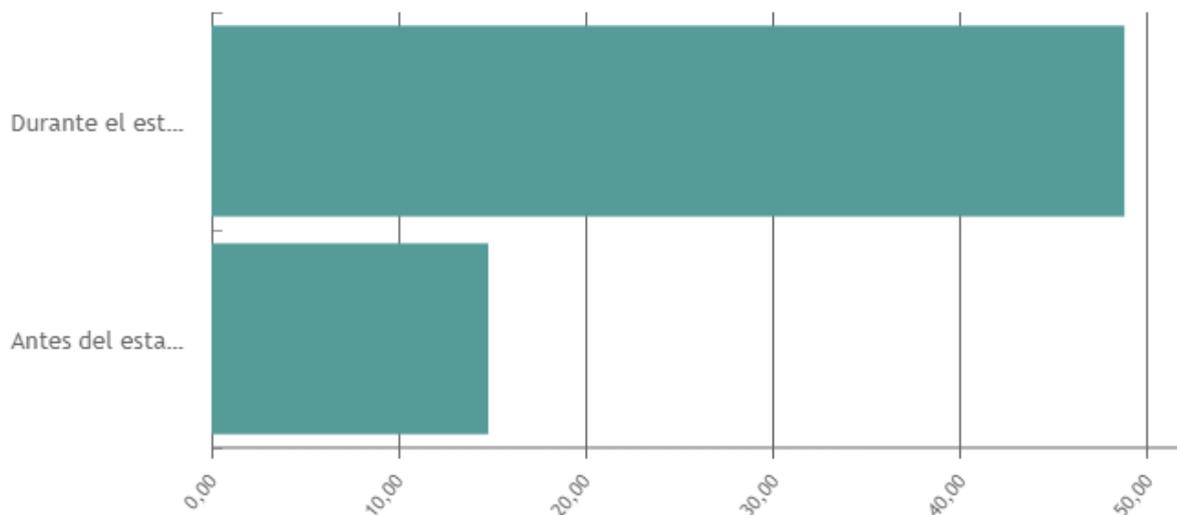
Figura 10: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma.

	Total Nacional
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	48,8

Fuente: INE.

Antes del estado de alarma, solo un total nacional del 14,8% de los establecimientos hacía uso de la modalidad del teletrabajo. Después y durante el estado de alarma aumentó a un 48,8%. Por tanto, el porcentaje ha aumentado hasta un 34 por ciento más. En las gráficas de a continuación se podrá observar de una manera más visual el gran cambio alza mediante barras horizontales y una línea.

Figura 11: Gráfico porcentual de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma. Barras horizontales.



Fuente: INE.

Figura 12: Gráfico porcentual de establecimientos que utilizan el teletrabajo durante y después del estado de alarma. Línea.



Fuente: INE.

También es objeto importante de estudio, el número porcentual de la plantilla de trabajadores del total nacional que se vieron afectados en este aumento del trabajo a distancia. Antes del estado de alarma el 32,1% de la plantilla hacía uso del teletrabajo en el total nacional. Tras el inicio del confinamiento también aumentó este porcentaje a un 49,7% del total nacional.

Figura 13: Porcentaje de plantilla que utilizan el teletrabajo durante el estado de alarma.

	Total Nacional
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	49,7

Fuente: INE.

Figura 14: Porcentaje de plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma.

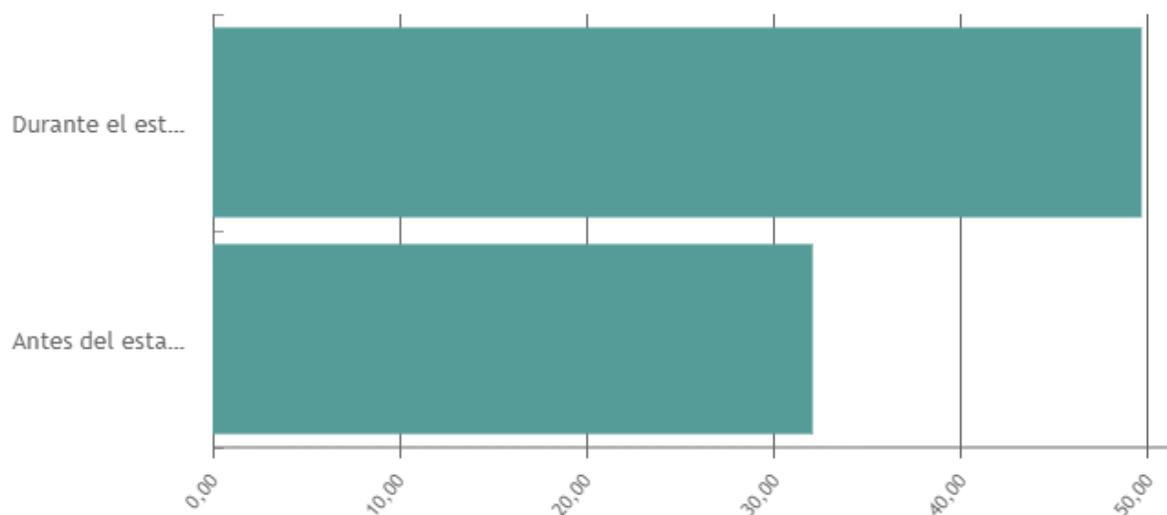
	Total Nacional
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	32,1
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	49,7

Fuente: INE.

El porcentaje de la plantilla que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma y después de este aumenta considerablemente sumándole un 17,6%.

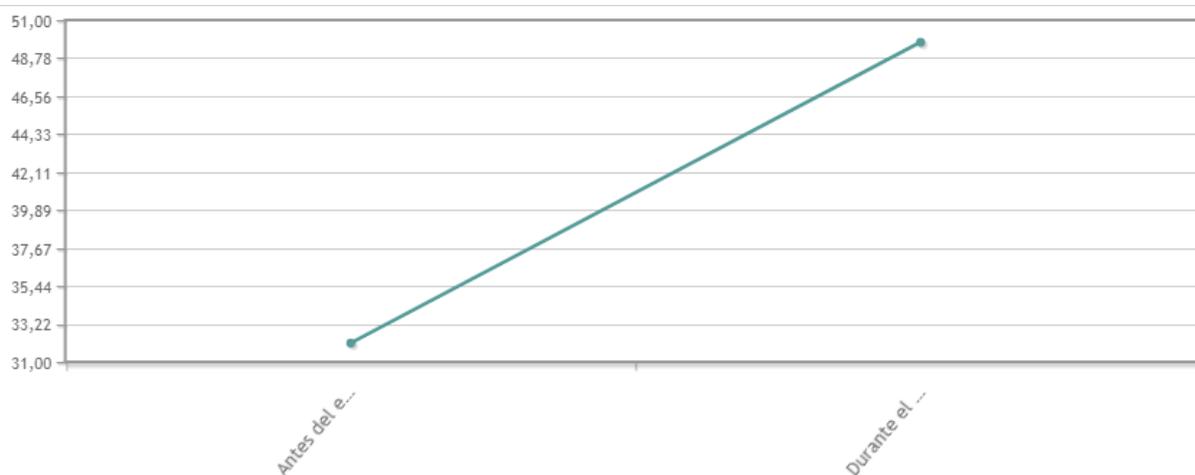
En los siguientes gráficos, también obtenidos mediante el INE, se puede apreciar de forma más visual dicho aumento del total nacional en la plantilla.

Figura 15: Gráfico del porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma. Barras horizontales.



Fuente: INSS.

Figura 16: Gráfico del porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo antes y durante el estado de alarma. Líneas.



Fuente: INE.

En conclusión, tras los datos obtenidos mediante el Instituto Nacional de Estadística queda en clara visibilidad que en el aumento del teletrabajo en España fue crucial y la causa principal la pandemia y el confinamiento. El estado de alarma dio el impulso para que estos datos fueran al alza. Muchas empresas fueron partícipes de la nueva modalidad telemática y consiguieron los medios necesarios para llevarla a cabo.

7. SECTORES AFECTADOS TRAS LA PANDEMIA.

Anteriormente, en el punto se dieron los antecedentes necesarios sobre qué sectores utilizaban más o menos el teletrabajo o trabajo a distancia antes del estado de alarma o pandemia del COVID-10. En general, ningún sector utilizaba en demasiada cantidad esta modalidad de trabajo telemático.

Con la pandemia, y como hemos visto también anteriormente, las empresas y empleados que han empezado a trabajar telemáticamente ha aumentado de manera considerable. Por tanto, a continuación vamos a analizar qué sectores han sido los más afectados y más han utilizado el teletrabajo desde el inicio del estado de alarma basándose en los establecimientos y en la plantilla.

7.1. Sectores más afectados según los establecimientos.

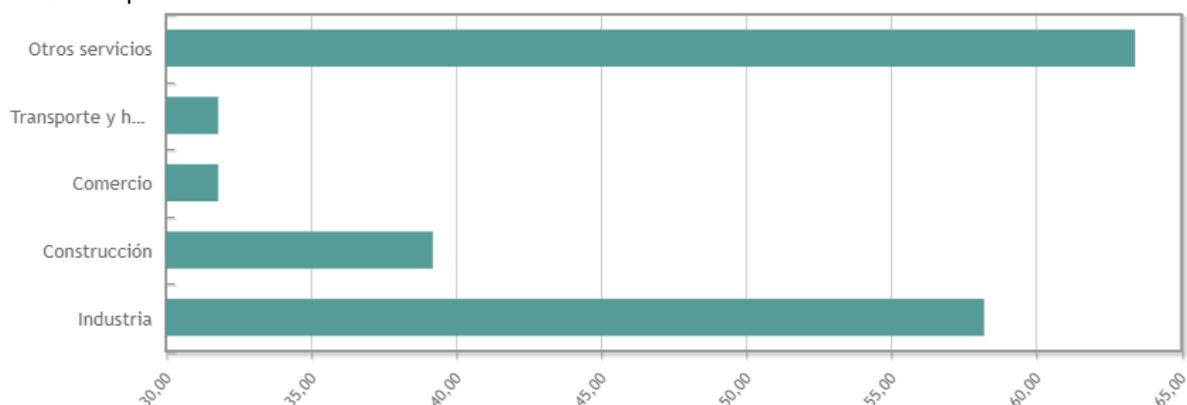
La primera variable como objeto de estudio es el porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo desde el estado de alarma, dividiendo en cinco sectores: industria, construcción, comercio, transporte y hostelería y otros servicios.

Figura 17: Porcentaje de establecimientos que han usado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.

	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: INE.

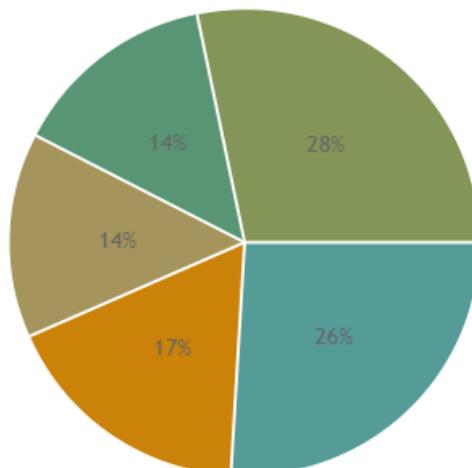
Figura 18: Gráfico del porcentaje de establecimientos que han usado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.



Fuente: INE.

En el siguiente gráfico se muestra en forma circular los anteriores datos:

Figura 19: Gráfico circular de los establecimientos por sectores más afectados por el teletrabajo tras el estado de alarma.



Fuente: INE.

Desde el estado de alarma, Otros servicios se sitúa en el máximo sector que ha aumentado el teletrabajo con el 63,4%. Le sigue la Industria con un gran porcentaje de 58,8%. El siguiente sector es la construcción con un 39,2%. Por último los menos afectados por el teletrabajo son el comercio, transporte y hostelería con un 31,8 por ciento.

Aún así, en todos los sectores ha aumentado el porcentaje de establecimientos que utiliza el trabajo a distancia desde antes de la pandemia. Así lo muestran las siguientes figuras, donde se puede apreciar la comparativa del antes y del después de la pandemia en los establecimientos por los distintos sectores:

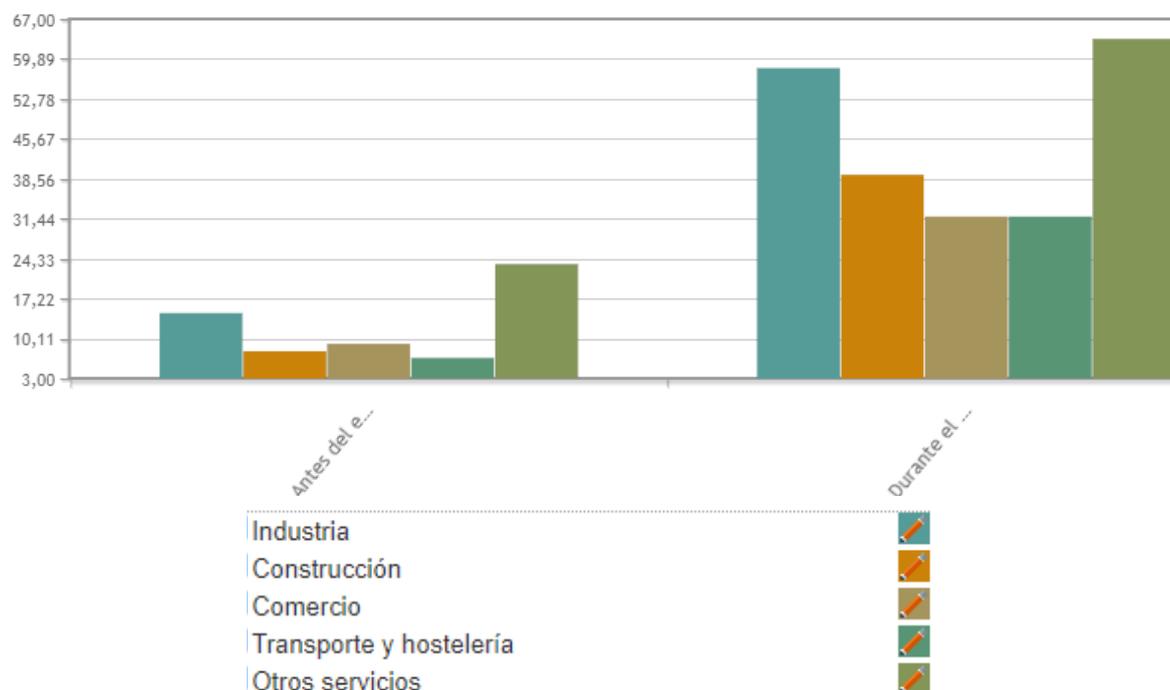
Figura 20: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.

	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

Fuente: INE.

A continuación muestro un gráfico con los datos de la anterior tabla. En él se aprecia de forma más visual el aumento según sectores de los establecimientos. Debajo de la tabla se muestra cada color a qué sector corresponde.

Figura 21: Gráfica del porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.

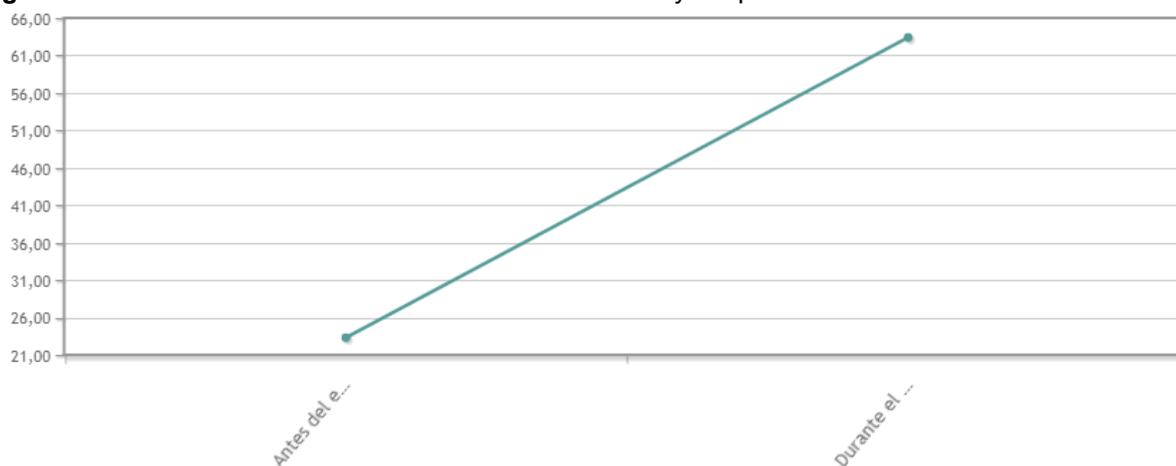


Fuente: INE.

En el anterior gráfico, se puede observar que antes del estado de alarma (lado izquierdo del gráfico) que todos los sectores utilizaban, en los establecimientos, en menor medida el teletrabajo que después del estado de alarma que es superior en todos los sectores.

El sector que más ha aumentado es la industria, que ha pasado de un porcentaje de 14,6% a un 58,2%. En la industria tras el estado de alarma se triplica el número de establecimientos que hacen uso del trabajo a distancia. Su gran aumento se aprecia en el siguiente gráfico:

Figura 22: Gráfico del aumento de “Otros servicios” antes y después del estado de alarma.



Fuente: INE.

El sector que menos ha crecido antes y después del estado de alarma ha sido el del comercio. Ha aumentado el número de establecimientos, aunque en menor medida que los demás sectores. Ha pasado de un 9,1% antes de la pandemia a un 31,8% durante el estado de alarma.

7.2. Sectores más afectados según la plantilla.

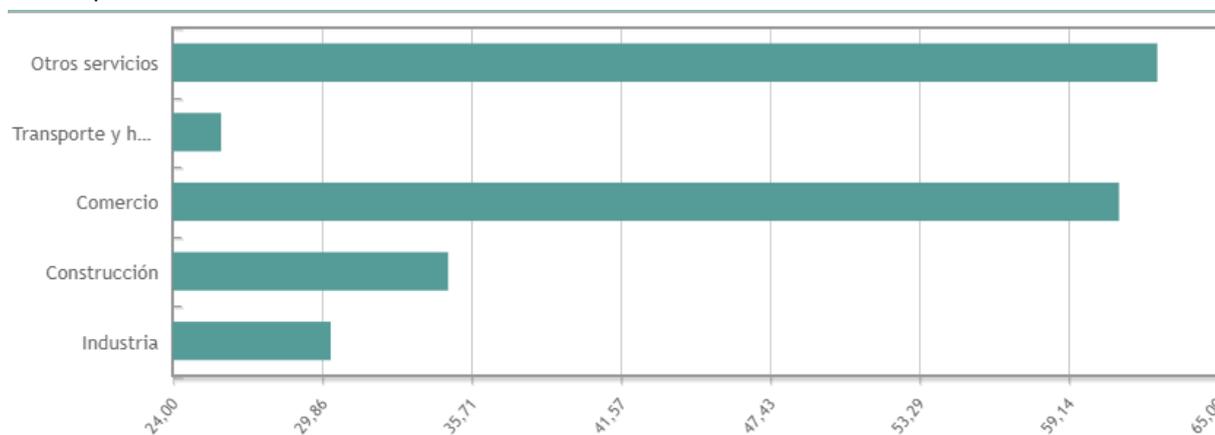
Otra variable a tener en cuenta como objeto de estudio se trata de la plantilla de trabajadores. A continuación, se puede observar una tabla con el porcentaje de la plantilla que teletrabaja a partir del estado de alarma de forma telemática. Le sigue un gráfico con los datos de la tabla para facilitar la comprensión de datos.

Figura 23: Porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.

	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	30,2	34,8	61,1	25,9	62,6

Fuente: INE.

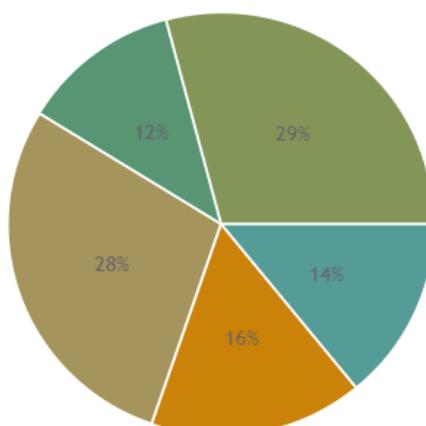
Figura 24: Gráfico del porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.



Fuente: INE.

A continuación, hago uso de un gráfico circular para mostrar los datos de la tabla de una forma más visual y observar qué porcentaje de plantilla según sectores ha hecho más uso del teletrabajo.

Figura 25: Gráfico circular del porcentaje de la plantilla que ha utilizado el teletrabajo desde el estado de alarma por sectores.



Fuente: INE.

Otros servicios y el comercio son los sectores en cabeza que más ha hecho uso en su plantilla del teletrabajo en la pandemia con un 62,6% y un 61,1% respectivamente. A continuación le sigue el sector construcción con un 34,8% de su plantilla. El siguiente sector es la industria con un 30,2 por ciento. Por último, el sector que menos ha utilizado el teletrabajo durante el estado de alarma se trata del transporte y hostelería con solo un 25,9%.

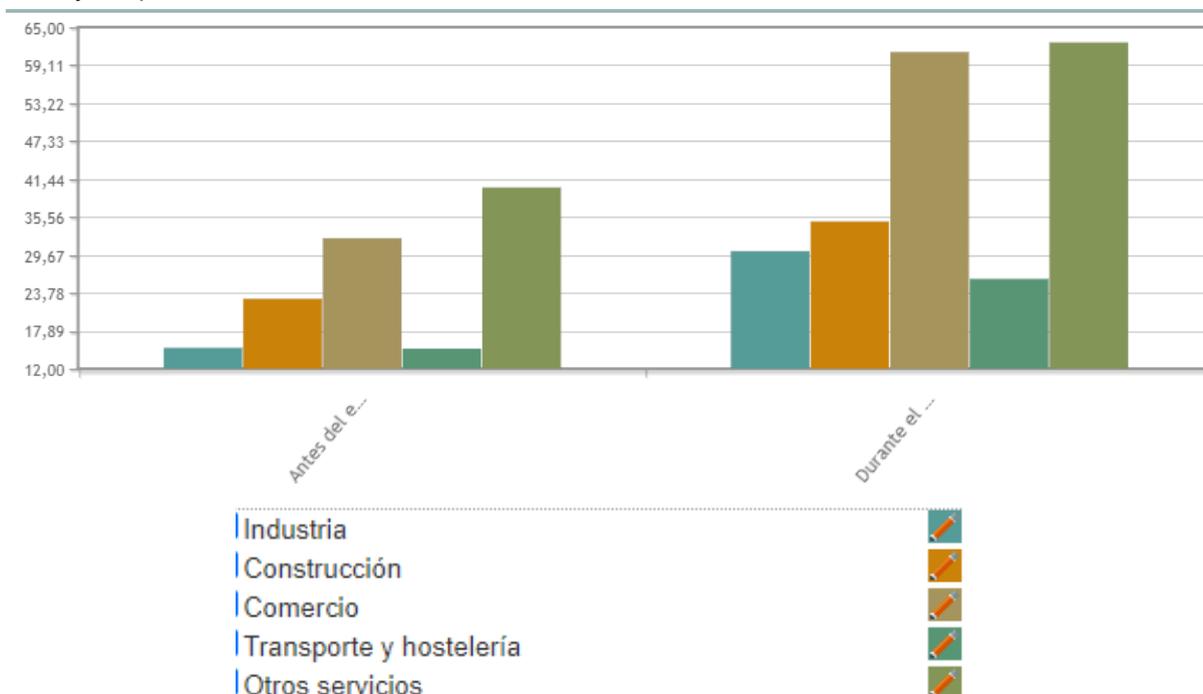
Es importante mostrar la comparativa de cómo ha evolucionado el teletrabajo antes y después de la pandemia en la plantilla por sectores. En la siguiente tabla y gráficos se muestran datos de cómo ha evolucionado esta modalidad.

Figura 26: Porcentaje de la plantilla que utilizan el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.

	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	15,2	22,8	32,2	15,1	40,1
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	30,2	34,8	61,1	25,9	62,6

Fuente: INE.

Figura 27: Gráfico del porcentaje de la plantilla que utiliza el teletrabajo según sectores de actividad antes y después del estado de alarma.



Fuente: INE.

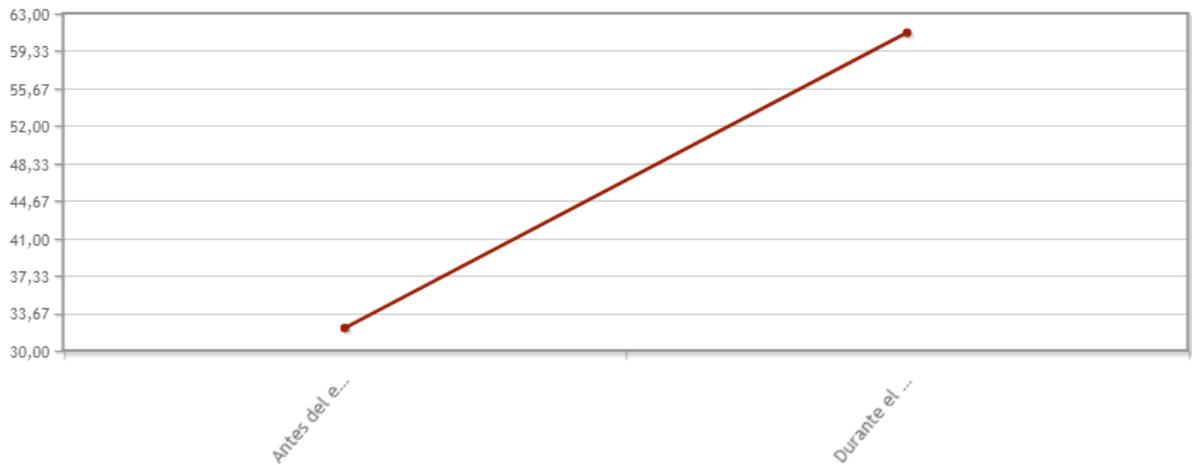
Los sectores que más han aumentado el teletrabajo según la plantilla antes y después de la pandemia mundial se trata del comercio y de la industria. Ambos sectores han duplicado su porcentaje de trabajo a distancia. El comercio antes del estado de alarma tenía un porcentaje de plantilla que teletrabajan de un 32,2% y la industria del 15,2%. A partir del confinamiento el comercio aumentó hasta llegar a un 61,1% y la industria hasta llegar a un 30,2%. Dicho aumento se aprecia de forma más visual en los siguientes gráficos:

Figura 28: Gráfico del aumento de la plantilla que teletrabaja en el sector de la industria, antes y después del estado de alarma.



Fuente: INE.

Figura 29: Gráfico del aumento de la plantilla que teletrabaja en el sector del comercio, antes y después del estado de alarma.



Fuente: INE.

A pesar de que la plantilla de estos sectores se ha visto más afectada, todos los sectores en su medida han aumentado su modalidad de trabajar de manera remota impulsados por el estado de alarma.

8. CONSECUENCIAS.

Esta modalidad de trabajo a distancia ha tenido un grandísimo aumento como se ha expuesto en puntos anteriores. Por ello, ha tenido una gran repercusión y ha generado grandes opiniones al respecto.

El gran salto al alza del trabajo a distancia ha llevado consigo muchas consecuencias positivas como negativas que implican tanto a empleados como a empleadores. El teletrabajo tiene sus beneficios y sus inconvenientes, así como una serie de ventajas y desventajas.

Dependiendo de cada persona, tendrá una opinión individual distinta y pondrá por encima en la balanza un punto u otro. Así que, hay muchas visiones al respecto que generan controversia.

A continuación, analizaremos las consecuencias del trabajo a distancia distinguiendo en primer lugar las ventajas y beneficios y en segundo lugar las desventajas y peligros a los que se enfrenta una persona que trabaja a distancia.

8.1. Ventajas y beneficios del teletrabajo.

La principal ventaja del trabajo a distancia es la autonomía que esta modalidad da a la persona trabajadora. La plantilla tiene la posibilidad de realizar su trabajo sin moverse de su propio domicilio. Esto genera gran comodidad para muchas personas y también les sirve para organizar mejor su tiempo.

Al no tener que desplazarse la persona trabajadora puede organizarse y repartir su horario como le ofrezca más beneficios para cumplir con las necesidades del día, esto ofrece una mayor conciliación de la vida laboral y personal. Esto también ofrece un gran nivel de respuesta a la hora de solucionar cualquier imprevisto que surja día a día.

Se observa que al tener una gran flexibilidad horaria disminuye en gran cantidad el absentismo laboral. Los trabajadores cumplen con sus tareas sin faltar al trabajo ya que no tienen la obligación de cumplir un horario concreto y se organizan de manera flexible con tal de beneficiar a su vida personal y al cumplimiento de sus obligaciones.

Otra gran ventaja del teletrabajo es que para muchas personas supone una gran reducción del estrés. Esto se debe a que la plantilla se puede auto-organizar y se siente menos presionada a la hora de llegar a ciertos objetivos.

El trabajador aumenta su productividad al tener esa flexibilidad tanto horaria como metodológica, se siente más motivado y obtiene mayores resultados lo que también le hace sentirse mejor con sí mismo y aumenta su autoestima.

Otro beneficio para el trabajador es que ahorra coste y tiempo en desplazamientos hacia el lugar de trabajo de la empresa. Menos gastos en carburantes, gasolina y en

transporte público, o bien ahorro de tiempo en llegar hasta el lugar de trabajo. Si sumas esos gastos mensuales o anuales, pueden ascender a gran cantidad de dinero y tiempo.

Un gran beneficio del trabajo a distancia es que permite una mayor integración e inserción para las personas discapacitadas o con problemas de movilidad. Estas personas discapacitadas pueden realizar su jornada desde el propio domicilio o lugar específico para su integración sin ningún tipo de discriminación.

Por tanto, es un gran beneficio que el teletrabajo promueve la inclusión social.

Además, el trabajo telemático permite a las personas trabajadoras conciliar sus tareas laborales con estudios universitarios, de idiomas o de cualquier modalidad. Esto se debe a la flexibilidad horaria anteriormente mencionada que permite este tipo de conciliación. Con esto, podrán realizar su jornada laboral y al mismo tiempo nutrirse con nuevos conocimientos siendo trabajadores más cualificados aprovechando al máximo el tiempo del día.

Para la empresa también ofrece ventajas y beneficios. Un beneficio de ellos es que la propia empresa ahorra costes en alquileres o locales para llevar a cabo el trabajo en un espacio de la empresa.

Además, otra ventaja para la empresa es que mejora el cumplimiento de sus propios objetivos. Esto se da gracias a que la organización pone como prioridad que se cumplan las metas y objetivos antes que la gestión del tiempo.

Un beneficio empresarial del trabajo a distancia también es que aparecen mejores candidatos para el puesto de trabajo y se retiene más el talento. Esto es debido a que la selección de personal contacta con profesionales que ven el teletrabajo como una forma de ser muy productivos y mejorar la calidad de vida.

El trabajo a distancia también tiene la ventaja de que mejora la figura del emprendedor y promueve las innovaciones. Esto se da cuando la actividad lo permite. Utilizar la modalidad del trabajo a distancia reduce en gran cantidad los gastos de la propia empresa y eso supone la gran oportunidad de utilizar ese ahorro en otros ámbitos, poniendo en marcha nuevos proyectos e inversiones que a la larga pueden producir grandes beneficios de los que nutrirse.

Por último, otro beneficio muy importante es que se cuida más el medio ambiente y el entorno, con una menor contaminación ambiental, por ejemplo al ahorrar gases de los carburantes en desplazamientos al dirigirse al lugar de trabajo.

A la larga, el trabajo a distancia reduce notablemente los índices de contaminación.

Por tanto, se puede decir que en muchos aspectos el teletrabajo mejora tanto la calidad de vida de las personas trabajadoras, como ayuda a la empresa en muchos aspectos, a la sociedad y al medio ambiente.

8.2. Desventajas y peligros del teletrabajo.

Al igual que el teletrabajo tiene ámbitos positivos y beneficiosos, también tiene sus puntos negativos con sus desventajas y peligros. El aumento del trabajo a distancia por consecuencia también ha originado puntos negativos y problemas para las personas trabajadoras que deben afrontar de esa modalidad.

La principal desventaja del trabajo a distancia es que en muchos casos se produce en el trabajador una sensación de aislamiento. La persona trabajadora realiza sus tareas laborales fuera del lugar de trabajo, por tanto, no se relaciona con sus compañeros y se produce una posible desvinculación emocional al perder la relación con las demás personas de la plantilla. Esto desemboca en una eliminación del ambiente laboral que en muchos casos provoca en los trabajadores y trabajadoras una desmotivación, una sensación de soledad y de sentir que están excluidos. En muchas personas el contacto humano es fundamental y el teletrabajo peligrase ese contacto con los demás.

Este aislamiento del teletrabajo también provoca un aumento en la dificultad de trabajar en equipo. Al utilizar el trabajo telemático se pierde la costumbre de trabajar en compañía y realizar tareas conjuntas. Es posible, que luego sea un problema añadido en la plantilla tener que trabajar en grupo, ya que no están acostumbrados a trabajar con demás personas. Esto es una gran desventaja ya que, en la actualidad, es muy común las reuniones de forma colaborativa entre empleados.

Otro punto negativo del trabajo telemático es que el trabajador aprende menos. Esto se debe a que desde el propio domicilio o donde el trabajador ejerza no existe ese ambiente de cooperación y aprendizaje con los demás trabajadores. Por consecuencia, no pueden nutrirse unos de otros con conocimientos y formas de realizar las tareas. El aprendizaje tanto de forma grupal como de forma cooperativo ya no es existente en esta modalidad del trabajo.

Otra desventaja es que puede que la persona trabajadora tenga problemas con la informática y no tenga conocimientos necesarios para adaptarse a las nuevas tecnologías. Con esto, se dificultará notablemente su trabajo.

Además otra negativa es que los medios tecnológicos con los que la plantilla teletrabaja desde el propio domicilio suponen un aumento en la factura mensual de la persona trabajadora.

Por todos los motivos expuestos anteriormente se produce otro gran peligro: el trabajador se ve afectado lo que desemboca en que puede perder su productividad y su rendimiento se ve afectado de forma negativa. Los puntos anteriores pueden crear un gran sentimiento de estrés en la persona trabajadora.

Al cambiar la modalidad de trabajo presencial a trabajo a distancia, se da un gran cambio en la cultura organizativa de la propia empresa. Es una desventaja que deban adaptarse a este amplio cambio ya que la empresa tendrá que dar un giro casi completo a su filosofía. La empresa debe estar preparada para el cambio.

Un gran peligro del trabajo a distancia es el riesgo a la pérdida de confidencialidad. Es un gran reto y propósito de solventar este problema para las empresas en la actualidad. Muchas de las tareas realizadas telemáticamente fuera del lugar de trabajo de la empresa peligran de sufrir un ataque informático o ciberataque y pone en riesgo la confidencialidad de la organización.

Para la empresa una enorme desventaja del trabajo a distancia es la gran inversión inicial que supone, con unos altos costes. Comprar todos los equipos y sistemas para que la plantilla pueda tele trabajar no será barato para la empresa, que deberá estar preparada para su coste inicial.

9. CONCLUSIONES.

El teletrabajo cada día va cobrando más importancia, relevancia y es cada vez más mencionado en conversaciones cotidianas.

El trabajo a distancia se ha impulsado en gran medida por la pandemia del COVID-19. Esto se debe a que para la seguridad de las personas trabajadoras era necesario un aislamiento o confinamiento para evitar el contagio del virus. Aún así, las empresas querían seguir con su trabajo y no verse perjudicadas por lo que muchas de ellas tuvieron que implantar la modalidad de trabajo telemático.

Otro pilar fundamental en el aumento del teletrabajo se trata de las nuevas tecnologías. Estas son cada vez más avanzadas y son una herramienta fundamental para poder llevar a cabo el trabajo telemático. Sin la tecnología existente en la actualidad sería muy complicado realizar un trabajo a distancia.

La legislación del trabajo a distancia ha ido aumentando tal como ha ido creciendo esta modalidad de trabajo, haciéndose cada vez más completa y protegiendo tanto a empresas como a trabajadores que deciden unirse a este tipo de trabajo telemático. Es importante que haya una clara legalidad en este ámbito para la seguridad de ambas partes.

Cabe añadir, que España es uno de los países que menos legislación, regulación y promoción tiene del teletrabajo comparando con los demás países europeos. Aún así, ha ido al alza.

Dicho aumento de la tipología de trabajo a distancia ha llevado consigo consecuencias tanto positivas como negativas. En estas consecuencias, cada persona sopesa individualmente qué le conviene o que valora más en su balanza individual. Dependiendo del punto de vista será percibido de una forma o de otra, más positivo o más negativo.

Es importante ofrecer legislación e información a cada empleador o empleado para que pueda decidir una posición al respecto del teletrabajo sabiendo en qué consiste, cómo se regula y cuales son sus consecuencias. Con toda la información, podrá tomar una postura al respecto pensando en su propio bienestar.

El aumento del trabajo a distancia en los últimos años ha provocado un gran aumento de información y de legislación en muchas páginas y portales, datos estadísticos, páginas oficiales del gobierno... Por ello, al estar más regulado, aumenta su fiabilidad y visibilidad de cara a las empresas que cada vez son más las que deciden implantarlo.

En síntesis, el teletrabajo o trabajo a distancia es un tema de gran actualidad que ha aumentado muchísimo desde la pandemia y puede llevarse a cabo gracias a las nuevas tecnologías.

Cada vez son más las empresas y trabajadores que sopesan la alternativa del trabajo telemático gracias a su cada vez mayor regulación e información. Sus consecuencias deben ser analizadas por cada parte para conseguir el mayor beneficio posible.

Es un punto de interés y curiosidad personal saber cómo evolucionará en los próximos años y si seguirá subiendo al alza o se volverá al método original de trabajo presencial.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio Trabajo España:
<https://www.mites.gob.es/>
- Buisness Insider España:
<https://www.businessinsider.es/grafico-muestra-como-innovaciones-tecnologicas-han-cambiado-201042>
- Web 2.0 / Concepto y herramientas:
<https://concepto.de/web-2-0/>
- Real Academia Española:
<https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Compromiso Atresmedia/ Teletrabajo de cara al futuro.
https://compromiso.atresmedia.com/levanta-la-cabeza/actualidad/teletrabajo-moda-pasajera-modelo-futuro_2022030762262b8b447ec100016423ed.html
- Dialnet / El concepto de teletrabajo:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf>
- La Moncloa/ Gobierno regula el trabajo a distancia:
<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/220920-cministros.aspx>
- Revista empresarial/ Teletrabajo y cultura organizacional:
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/teletrabajo-y-cultura-organizacional/>
- Leader Network/ Teletrabajo y cambios en cultura organizacional:
<https://www.leader-network.com/tendencias-tic/el-teletrabajo-y-los-cambios-en-la-cultura-organizacional/>
- Trabajos/ Teletrabajo:

<https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=1>

- UNIR/ La regulación del teletrabajo:

<https://www.unir.net/derecho/revista/regulacion-teletrabajo-normativa/>

- Factorial Blog/ Trabajo híbrido:

<https://factorialhr.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/>

- Hr Connect/ ¿Qué es un modelo de trabajo híbrido?

<https://www.hrconnect.cl/tendencias/que-es-un-modelo-de-trabajo-hibrido-y-como-hacer-que-funcione/>

- Xakata Pro/ Trabajo híbrido, teletrabajo y nueva terminología.

<https://www.xataka.com/pro/trabajo-hibrido-teletrabajo-full-remote-que-significa-toda-nueva-terminologia-asociada-a-flexibilidad-laboral>

- INE/ Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19:

<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/COVID/ice/p01/10/&file=01007.px&L=0>

- Lenovo/ Teletrabajo: presente, pasado y futuro:

<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/#:~:text=La%20historia%20del%20teletrabajo,lugar%20de%20trabajo%20y%20viceversa.>

- BOE/ Real Decreto Ley 28/2020:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043#:~:text=El%20Acuerdo%20otorga%20a%20las,los%20locales%20de%20la%20empresa.&text=En%20el%20Acuerdo%20se%20resaltan,cuenta%20las%20peculiaridades%20del%20teletrabajo.>

- BOE/ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

- Factorial Blog / Ley del teletrabajo:

<https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/#:~:text=El%20teletrabajo%20seg%C3%BAn%20el%20decreto,dice%20la%20ley%20de%20teletrabajo.>

- Netelip/ Implantación del teletrabajo en España:

<https://www.netelip.com/blog/2021/04/la-implantacion-del-teletrabajo-en-espana/#:~:text=La%20primera%20vez%20en%20la,una%20alternativa%20al%20trabajo%20pre>

[sencial.&text=No%20fue%20hasta%20la%20reforma.del%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadores.](#)

- Epdata/ La evolución del teletrabajo en España:

<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

- INE/ Detalles y cifras:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25.

- Statista/ El teletrabajo en España, datos estadísticos

<https://es.statista.com/temas/8036/el-teletrabajo-en-espana/>

- INEAF/ Business School:

<https://www.ineaf.es/tribuna/sanciones-por-incumplir-la-ley-de-teletrabajo/#:~:text=La%20infracciones%20por%20incumplir%20la.de%20371%20a%20750%20euros.>

- Iberley/ Trabajo a distancia y teletrabajo:

<https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

- Psonríe/ Diferencias entre trabajo presencial y teletrabajo:

<https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/home-office-o-teletrabajo-vs-presencial-pros-y-contras#:~:text=Mientras%20que%20al%20estar%20home.social%20presencial%20en%20la%20oficina.>

- Osinsa Editorial / Teletrabajo ventajas y desventajas:

<https://www.osinsa.org/2013/08/31/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>

- Ecoembes empleo/ Ventajas del teletrabajo, ¿ha llegado para quedarse?

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/220920-cministros.aspx>